MUNICIPALIDAD DE LA VIRTUD,

DEPARTAMENTO DE LEMPIRA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VIRTUD, DEPARTAMENTO DE LEMPIRA.

AÑO 2021.

PREAMBULO

La Municipalidad y sus trabajadores reconocen que en sus relaciones de trabajo están en la obligación de proceder en forma justa y armoniosa, dando estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Constitución de la Republica, El Código del Trabajo y Leyes que rigen las relaciones Obrero-Patronal, Decretos Legislativos, Convenios Internacionales y el presente Reglamento.

CONSIDERANDO: Que los Municipios son entes autónomos, entre cuyos postulados se encuentra la facultad para ejercer la libre administración y la toma de decisiones propias dentro de la ley, los intereses generales de la nación, el municipio mismo y sus programas de desarrollo.

CONSIDERANDO: Que La Corporación Municipal dentro del ejercicio de sus funciones le corresponde ejercer entre otras facultades la emisión de reglamentos y manuales para el buen funcionamiento de la Municipalidad.

POR LO TANTO: En uso de las facultades que están investidas y en aplicación del Artículo 12, numeral 2, y Artículo 25; numerales 1, 4 y 8; de la Ley de Municipalidades vigente.

VIGENCIA

En virtud de lo anterior **La Corporación Municipal del Municipio de La Virtud, Departamento de Lempira,** mediante sesión ordinaria Según **Acta No. 290, Folio No. 46, 47 de fecha 01 del mes de septiembre año 2021**, acuerda aprobar y ratificar el presente **Reglamento Interno de Trabajo**.

Índice

CAPITULO I 6
DISPOSICIONES PRELIMINARES 6
Artículo No. 1. 6
Artículo No. 2. 7
Artículo No. 3. 7
Artículo No. 4. 7
CAPITULO II 8
REQUISITOS DE ADMISION 8
Artículo No. 5. 8
CAPITULO III 9
PERIODO DE PRUEBA 9
Artículo No. 6. 9
CAPITULO IV 9
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 8. ..... **¡Error! Marcador no definido.**
CAPITULO V ..... **¡Error! Marcador no definido.**
HORARIO DE TRABAJO INICIO Y TERMINACION DE LABORES HORAS EXTRAS 9
Artículo No. 9. 9
Artículo No. 10 9
Artículo No. 11 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 12 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 13 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 14 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 15 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 16 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 17 10
Artículo No. 18 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 19 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 20 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 21 10
Artículo No. 22 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 23 ..... **¡Error! Marcador no definido.**

CAPITULO VI 10
LINCENCIAS ASUETOS E INCAPACIDADES 10
Artículo No. 24 10
Artículo No. 25 10
Artículo No. 26 11
CAPITULO VII 11
VACACIONES 11
Artículo No. 27 11
Artículo No. 28 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 29 12
Artículo No. 30 12
Artículo No. 31 12
Artículo No. 32 12
Artículo No. 33 12
CAPITULO VIII 13
SALARIOS 13
Artículo No. 34 13
Artículo No. 35 13
Artículo No. 36 13
Artículo No. 37 13
CAPITULO IX 13
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES 13
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR (LA MUNICIPALIDAD) 13
Artículo No. 38 13
PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR (LA MUNICIPALIDAD) 14
Artículo No. 39 14
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES 15
Artículo No. 40 15
PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES 16
Artículo No. 41 16
CAPITULO X 17
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 17
Artículo No. 42 17

Artículo No. 43 18
Artículo No. 44 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 45 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 46 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Artículo No. 47 ..... **¡Error! Marcador no definido.**
CAPITULO XI 19
ORDEN Y SEGURIDAD 19
Artículo No. 48 19
CAPITULO XII 20
DISPOSICIONES FINALES 20
Artículo No. 49 20
Cúmplase. 21

CAPITULO I.
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo No. 1. Servidor Público Municipal. - Es toda persona natural que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un Contrato o relación de trabajo.

Patrono Municipal. - Es toda persona natural o jurídica de Derecho Público que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo.- Se consideran representantes del Patrono Municipal y en tal concepto obliga a estos en sus relaciones con los demás trabajadores: el Alcalde, el Vice Alcalde, Regidores, y Jefes de Departamentos y en general las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración.- Toda persona natural o jurídica particular o de derecho público que contrate en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de la municipalidad, este último queda obligado con él o con ellos por la gestión de aquel en cuanto se refiere a los aspectos legales que se deriven del presente Reglamento Interno.

En caso de conflicto entre este Reglamento Interno, las leyes del Trabajo o de Previsión Social con las de cualquier índole, debe de predominar primero.

Todo contrato de trabajo será revisado cuando quiera que sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica.

El Servidor Público Municipal, prestara sus servicios con objetividad, imparcialidad, y profesionalidad en el desempeño de las funciones públicas.

Los casos no previstos por este Reglamento Interno se deberán resolver en primer término supletoriamente por los principios del Derecho del Trabajo, Equidad, Costumbre, Principios del Derecho Común, Jurisprudencia y Doctrina.

Para los efectos de este Reglamento, son trabajadores de la Alcaldía Municipal:

a) Aquellos que prestan sus servicios a la Municipalidad, y que establecen en su relación laboral y administrativa mediante un acta de nombramiento efectuada por el Alcalde Municipal.
b) Los que prestan sus servicios de manera eventual o transitoria por trabajo de tiempo y obra determinada o por honorarios y mediante un contrato.

c) Los que estén afiliados a la Ley CAM (Ley de la Carrera Administrativa Municipal)

Artículo No. 2. El Presente REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VIRTUD, DEPARTAMENTO DE LEMPIRA, siendo de este domicilio, constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben de sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Artículo No. 3. La Aplicación de este Reglamento comprende a los establecimientos o lugares que se le denomine **MUNICIPALIDAD DE LA VIRTUD, DEPARTAMENTO DE LEMPIRA**, que a su vez serán los centros de trabajo y oficinas que la Municipalidad posea; se entiende por centros de trabajo; las oficinas, departamentos, secciones, salón, bodegas y demás sitios comprendidos en el establecimiento y sus dependencias y en los cuales el trabajador desarrollara sus labores en atención a la categoría de trabajo, el salario y el respectivo contrato o nombramiento.
Si el trabajador debe realizar alguna labor fuera de los centros de trabajo deberá especificarse en el contrato individual de trabajo o nombramiento y les serán aplicables todas las disposiciones del presente reglamento.

Artículo No. 4. Corresponde al Alcalde Municipal someter al pleno la Corporación Municipal las siguientes facultades: **a)** La Aprobación de la Planilla de Servidores Públicos Municipales de acuerdo al Manual de Puestos v Salarios. - **b)** La filiación de las retribuciones de los servidores Públicos Municipales dentro de los límites mínimos y máximos en relación con el presupuesto municipal.

También corresponde al Alcalde Municipal la determinación de los cargos complementarios de los anteriores, creados al amparo del artículo 63 de la Ley de Municipalidades.
Asimismo, el Alcalde Municipal como Administrador y máxima autoridad le corresponde: **a)** Suscribir todos los contratos laborales. - **c)** Imposición de sanciones por faltas graves o leves. - **d)** Traslado de Servidores Públicos Municipales. - **e)** Promover el ascenso de personal. - **f)** Las facultades del Alcalde en esta materia,

salvo los nombramientos, firma de contratos laborales y la imposición de sanciones disciplinarias, podrán ser delegadas en otros órganos o unidades administrativas.

CAPITULO II
REQUISITOS DE ADMISION

Artículo No. 5. Toda persona que desee ingresar como trabajador en la Municipalidad, presentara los siguientes documentos:

a) Hoja de Vida del Aspirante a Empleado, deberá demostrar su experiencia laboral adquirida.
b) Constancias de Trabajo que respaldan la Experiencia Laboral del Aspirante.
c) Documentos tales como: Diploma, Titulo, certificados y constancias que acrediten la Formación Académica del Aspirante.
d) Tarjeta de Identidad o cualquier otro documento fehaciente en su caso, además de su Carnet del Seguro Social si lo tuviere.
e) Constancia de no tener Juicios pendientes en los Tribunales de Justicia, extendida por la autoridad competente.
f) Constancia de servicio, extendida por el último patrono de conformidad con lo establecido en el artículo 125 de Código de trabajo, si el solicitante hubiere trabajado anteriormente.
g) Tarjeta de Salud.
h) Firmar con el empleador o su representante en caso de ser aceptado, el Contrato Individual de Trabajo.
i) Constancia de Resultado de Examen de Prueba de COVID-19.
j) Solvencia Municipal.

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

Artículo No. 6. El Periodo de Prueba, tendrá por objeto por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de este, estimar lo conveniente sobre las condiciones de trabajo.

El periodo de prueba que no puede exceder de sesenta (60) días, será estipulado por escrito, en caso contrario los servicios de trabajo se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo.- Durante el periodo de prueba, cualesquiera de las partes podrán dar por terminado el contrato de trabajo por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna debiéndose cumplir con lo estipulado en el artículo 50, 51 y 52 del Código de Trabajo.- El Periodo de prueba será remunerado.

CAPITULO IV
HORARIO DE TRABAJO INICIO Y TERMINACION DE LABORES HORAS EXTRAS

Artículo No. 9. Las horas de entrada y salida al trabajo se sujetarán al siguiente horario:

De lunes a viernes

De 8:00 a.m. a 12:00 a.m. y de 1:30 p.m. a 4:30 p.m. entendiéndose que en el horario de las 12:00 a 1:30 p.m. es considerada la hora de almuerzo, debiendo tomarse fuera de las instalaciones municipales, y solo en casos excepcionales los empleados deberán estar a las órdenes de sus superiores inmediatos para cualquier asignación.

Artículo No. 10. Las Modificaciones o Reformas al horario, se harán según las circunstancias y necesidades de la Municipalidad, siempre que ese no exceda a la jornada ordinaria fijada como máxima legal. - Entendiéndose que cualquier reforma o modificación y deberá ser de acuerdo con los trabajadores y será aprobada por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo No. 11. Los trabajadores tomaran sus alimentos de 12:00 pm a 1:30 pm, teniendo para ello el tiempo intermedio entre la jornada de la mañana y la de la tarde.

Artículo No. 12. Todo trabajador gozara de dos de descanso, preferentemente sábado y domingo (pero podrá pactarse de común acuerdo día distinto a estos días, según a conveniencia de las partes), de acuerdo a los turnos que señalara la institución.

CAPITULO VI
LINCENCIAS ASUETOS E INCAPACIDADES

Artículo No. 13. El trabajador tendrá derecho a permisos especiales remunerados para el cumplimiento de obligaciones de carácter público impuestas por la Ley, también en caso de grave calamidad domestica; y para asistir a funerales de familiares y compañeros de trabajo en la forma y tiempo establecido en el Código del Trabajo o en su defecto a consideración del empleador.

Los permisos para ausentarse del trabajo serán concedidos por el Alcalde Municipal solo por causa justificada, por tiempo razonable y tales permisos deberán solicitarse por escrito y por lo menos con un día de anticipación, excepto en caso de emergencia y deberán concederse también por escrito.

Los permisos para ausentarse del trabajo por más de diez días laborables, estarán sujetos a su aprobación por la Corporación Municipal.

Artículo No. 14. Descansos Generales y Especiales:
El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos Siguientes:
1. Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible;

2. Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad;
3. Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad pública;
4. Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y,
5. En las labores del servicio doméstico y de chóferes particulares.

Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional.

En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal.

Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso dominical será aplicable a los menores de dieciséis (16) años. (Artículo 338 del Código del Trabajo).

Artículo No. 15. El empleador reconocerá únicamente las incapacidades extendidas por el médico tratante.

CAPITULO VII
VACACIONES

Artículo No. 16. Todo trabajador al servicio de la Institución, tendrá derecho a vacaciones remuneradas, después de cada ario de trabajo continuo, en la forma siguiente:

a) Después de un año de servicios continuos, diez (10) días laborales consecutivos.

b) Después de dos años de servicios continuos, doce (12) días laborales, consecutivos.

c) Después de tres años de servicios continuos, quince (15) días laborales consecutivos.

d) Después de cuatro años o más de servicios continuos, veinte (20 días laborales consecutivos.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Artículo No. 17. En las labores en que el trabajo no se efectué con regularidad todo el año se considerara cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos (200) días en el año.

Artículo No. 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono y serán en el mes que empezó a trabajar.

Las sumas que deba recibir el trabajador por concepto de vacaciones, le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

Artículo No. 19. El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de este cese en su trabajo por cualquier causa, recibir el importe correspondiente en dinero.
Cuando el contrato de trabajo termina antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable a la empresa, el trabajador tendrá derecho a que se le pague en relación con el tiempo trabajado.

Artículo No. 20. Sera prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. - En los casos apuntados La acumulación será hasta por dos (2) años.

Artículo No. 21. Las faltas injustificadas de asistencia at trabajo no deben desconectarse del periodo de vacaciones, salvo que se haya pagado el trabajador. Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena, o por mes, no debe la Institución descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquel en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente periodo de vacaciones.

CAPITULO VIII
SALARIOS

Artículo No. 22. El salario es la retribución que la Municipalidad debe pagar al trabajador en virtud de un contrato Individual de Trabajo, sin que este sea inferior al salario mínimo aprobado por el Gobierno de acuerdo a la actividad que se realiza.

Artículo No. 23. Los salarios se pagarán cada fin de mes mismos que serán cancelados mediante cheque y si el día de pago fuere inhábil, se hará en el día hábil anterior.

Artículo No. 24. Si el trabajador estuviere imposibilitado de recibir su pago personalmente, autorizara por escrito, ante dos testigos, a la persona que deba recibirlo, o a quien se designe en acta levantada por una autoridad de trabajo. No se descontará al trabajador, de su salario, suma alguna en concepto de multa.

Artículo No. 25. El pago del Séptimo día y décimo tercer mes en concepto de Aguinaldo se hará de acuerdo en lo dispuesto en el Decreto Legislativo Numero 112 y las Reformas del Decreto Numero 179-97, el pago del décimo cuarto mes en concepto 54-95.

CAPITULO IX
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR (LA MUNICIPALIDAD)

Artículo No. 26. Obligaciones del Patrono:
Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

1. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares

Convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;

2. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono;

3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y Materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales darán buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias;

4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrono retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El inventario de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;

servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco (5) kilómetros de la población más próxima;

5. Cumplir las demás obligaciones que le impongan las leyes y reglamentos de trabajo. (Articulo No. 95 del Código de Trabajo).

PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR (LA MUNICIPALIDAD)

Artículo No. 27. Se Prohíbe a la Municipalidad:

1. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;
2. Exigir o aceptar dinero, u otra compensación 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. Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;
4. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa

escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen;

5. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
6. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o permitir personas en esa condición dentro de los talleres, empresas, establecimientos o centros de trabajo;
7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos;
8. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes obreras.
9. Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes; y,
10. Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no esté expresamente convenida. (Articulo No. 96 del Código de Trabajo).

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo No. 28. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de seguridad social, son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;
2. Ejecutar por sí mismo su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;
3. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;

4. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;
5. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos;
6. Comunicar al patrono o a su representante las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos;
7. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa;
8. Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo;
9. Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas; así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; y,
10. Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código, las leyes y reglamentos de trabajo. (Articulo No. 97 del Código de Trabajo).

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo No. 29. Se Prohíbe a los Trabajadores:

1. Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono;
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;

3. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;
5. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;
6. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados; y,
7. Hacer durante el trabajo, propaganda político electoral o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo. (Articulo No. 98 del Código de Trabajo).

CAPITULO X
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo No. 30. Terminación del Contrato De Trabajo:
Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

1. Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la ley;
2. El mutuo consentimiento de las partes;
3. Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo, que haga imposible el cumplimiento del contrato;
4. Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el artículo 104;
5. Pérdida de la libertad del trabajador en el caso previsto en el artículo 106;
6. Caso fortuito o fuerza mayor;
7. Perder la confianza del patrono, el trabajador que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; tales como mayordomos, capataces, debiendo

justificarse a juicio de la Dirección General del Trabajo, o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.- Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo;

Artículo No. 31. Son Causas Justas Que Facultan Al Patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) El engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. - Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;
b) Todo acto de violencia, injuria, 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;
c) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciere imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
d) Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
e) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada;
f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes;
g) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;
h) El descubrimiento de que el trabajador padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento

no obligatorio, cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros; y,

i) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional. (Articulo No. 112 del Código de Trabajo).

CAPITULO XI
ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo No. 36. El reglamento especial debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores;
2. Prevención de accidentes y enfermedades;
3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas cunas en su caso;
4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres;
5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares;
6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras;
8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos, de materias inflamables y demás elementos peligrosos; y,
9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales. (Articulo No. 398 del Código de Trabajo).

CAPITULO XII
DISPOSICIONES FINALES

Artículo No. 49. PRIMERO: El presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, tendrá aplicación directa en todas las dependencias establecidas por la **MUNICIPALIDAD DE LA VIRTUD, DEPARTAMENTO DE LEMPIRA,** y ***entrara en vigor el día de su aprobación por la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y sus reformas o derogatorias se sujetaran a los tramites que para su aprobación y ratificación.***- **SEGUNDO:** Ordenar el Registro del presente Reglamento Interno de Trabajo, en el libro correspondiente.- **TERCERO:** Extender a los interesados Certificación de la presente Resolución.- **CUARTO:** Proceder al archivo y custodia de las diligencias y para cuyos efectos remítanse a la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

Cúmplase. - Remítanse las presentes actuaciones para la Aprobación del presente Reglamento Interno de Trabajo y que el mismo sea presentado ante la Secretaria General de Trabajo.

Cúmplase.

El presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VIRTUD, DEPARTAMENTO DE LEMPIRA;** en la cual se establecen los procedimientos administrativos y legales en la cual quedan sujetos los empleados y funcionarios públicos de la **Municipalidad de La Virtud, Lempira.**

Cúmplase.
Firman los otorgantes.

Dado en el Municipio de La Virtud, Lempira a los 01 Días del Mes de Septiembre, del Año Dos Mil Veintiuno.

Arnulfo Rodríguez Escobar
Presidente

Rubia Alvarenga
Vice Alcaldesa

Regidor 1

Regidor 2.

Regidor 3

Regidor 4

Secretario Municipal.

MUNICIPALIDAD DE LA VIRTUD, LEMPIRA
HONDURAS C.A
munilavirtud2015@gmail.com
SECRETARIA MUNICIPAL

CERTIFICACION

El infrascrito Secretario Municipal del municipio de La Virtud, Departamento de Lempira.

CERTIFICA QUE:

En los folios 46 al 47 del libro de actas municipal, tomo 4 correspondiente al año 2021, se encuentra el preámbulo y el punto de acta que textualmente dice:
Acta N° 290 que literalmente dice: Sesión Ordinaria celebrada por la honorable Corporación Municipal del municipio de La Virtud, departamento de Lempira, el día 01 de septiembre del año 2021, siendo las 8:30 am, dando apertura a la reunión presidida por el Señor Alcalde Municipal Prof. Arnulfo Rodríguez Escobar, contando con la presencia de la Vicealcaldesa Sra Rubia Estela Alvarenga, Regidores por su orden: Sr. Hernán Aguirre Morales, Sr. Orlin Adalid Abrego, Sra. Eugenia Serrano Serrano, Sr. José Genaro Portillo Portillo, Fuerzas Vivas y ante el Secretario Municipal que Autoriza y da fe:
Puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10: La Corporación Municipal, presentó, discutió y aprobó por mayoría los siguientes Reglamentos:

1. Reglamento Interno de Trabajo
2. Reglamento de Sesiones de Corporación Municipal
3. Reglamento Ayudas Sociales
4. Reglamento de Fondos de Caja Chica

No habiendo más de que hacer constar se firma la presente en el mismo lugar y fecha, sello y firma; profesor Arnulfo Rodríguez Escobar (Alcalde Municipal), sello y firma Romeo Rodríguez Abrego (secretario municipal).

Es conforme a su original y extendida en La Virtud, departamento de Lempira a los 19 días del mes de octubre del año 2021

Arnulfo Rodríguez Escobar
Alcalde Municipal

Romeo Rodríguez Abrego
Secretario Municipal