

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL
"CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS" (CONSUCOOP),**

PREÁMBULO

El Consejo 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 República, Convenios Internacionales, el Código del Trabajo, Código de la Niñez y Adolescencia, Ley Especial del VIH-SIDA, Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, Ley de Equidad y Desarrollo Integral Para Personas Con Discapacidad, Ley Marco de Protección Social, las diferentes leyes vigentes que rigen las relaciones Obrero Patronal, Decretos Legislativos, las Disposiciones Generales del Presupuesto de la República y el presente Reglamento. Los cuales regirán las condiciones a las que deben sujetarse el patrono quien de ahora en adelante se denominará "**CONSUCOOP**" o "**EL PATRONO**" y todos y cada uno de sus trabajadores en adelante se denominarán "**LOS TRABAJADORES**" o "**EL TRABAJADOR**" en la prestación de su servicio y regirá en todas sus dependencias que la misma mantiene en la actualidad y pueda instalar en el futuro.

CAPITULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1.-El presente Reglamento Interno de Trabajo del CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS, con sus siglas, CONSUCOOP", con domicilio en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, constituido mediante Decreto Legislativo No. 174-2013 de fecha 1 de septiembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial LA GACETA en fecha 01 de febrero de 2014 constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono, sus representantes y sus trabajadores en la prestación del servicio. Regula la organización, funcionamiento y competencias del Consejo así como la administración de personal.

ARTÍCULO 2.-El presente Reglamento de Trabajo contiene las normas obligatorias que determinan las condiciones que deben sujetarse al Consejo Nacional Supervisor de Cooperativa (CONSUCOOP), y sus trabajadores en la presentación del servicio. Finalidad Institución descentralizada del estado, autónoma y con patrimonio propio, que tiene a su cargo la aplicación cooperativa y autoridad de control de los entes cooperativos se rige por esta Ley y demás leyes que por su naturaleza y similitud le apliquen.

ARTICULO 3.-El "CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS, CONSUCOOP ", tiene su domicilio en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán y sus establecimientos o lugares de trabajo comprendidos en este Reglamento son los siguientes:

- a) La oficina Central del CONSUCOOP, ubicada en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central.
- b) Las Oficinas Regionales, con sede en San Pedro Sula, Departamento de Cortés, y sede en Choluteca, Departamento de Choluteca.
- c) Cualquier otra sede que se cree ya sea en forma permanente o temporal.

ARTICULO 4.-Por PATRONO debe entenderse en este Reglamento al CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS (CONSUCOOP), Institución Descentralizada del Estado Autónomo y con patrimonio propio, que tiene a su cargo la Supervisión y Regulación del sistema Cooperativo a nivel nacional, y por ende la formulación, dirección, coordinación y ejecución de la política del Estado en materia cooperativa.- La sigla CONSUCOOP, identifica al CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS.

La organización y funcionamiento del CONSUCOOP, está regulado por la Ley de Cooperativas de Honduras y su Reglamento.

ARTICULO 5.-Acción de Personal es el acto administrativo de toma de decisiones con relación a un trabajador.

ARTICULO 6.-La acción de Personal se redactará en formulario elaborado por el responsable de Recursos Humanos y deberá contener lacónicamente, por lo menos la decisión tomada, sus fundamentos y el nombre

del trabajador al que se refiera. Para que una acción de personal sea ejecutoriada, su original deberá estar firmado por el Director Ejecutivo de CONSUCOOP, Jefe de Recursos Humanos y Gerente Administrativo.

ARTÍCULO 7.-Toda acción de personal deberá notificarse a la Gerencia Administrativa, al trabajador a que se refiere y al Jefe inmediato en que el trabajador preste o deba prestar sus servicios. La notificación podrá hacerse constar mediante firma del notificado en la propia acción por remisión de copia de la misma y por comunicación epistolar

CAPITULO II **REQUISITOS DE ADMISION**

ARTÍCULO 8.-El reclutamiento se tramitará por el Jefe de Recursos Humanos, a instancia del Director; en todo caso tomando en cuenta también la opinión del Jefe inmediato que requiera al trabajador

ARTÍCULO 9.-El reclutamiento se iniciará por requerimiento escrito en el registro de requisición de personal firmado por el jefe que requiere el personal y autorizado por el Director Ejecutivo, el Jefe de Recursos Humanos iniciará el proceso tomando en cuenta las competencias previstas en el perfil del puesto.

ARTÍCULO 10.-La selección de trabajadores se hará por un sistema de calificación de habilidad, experiencia e integridad moral debidamente acreditada de acuerdo a la política y procedimiento de reclutamiento y selección de personal

ARTICULO 11.-La solicitud de empleo se hará en formulario suministrado por el Jefe de Recursos Humanos, contendrá toda la información necesaria para la identificación del solicitante, y en lo posible, la resultante de los documentos que deban presentar con ella.

ARTICULO 12.-Con su solicitud, el interesado deberá presentar al Jefe de Recursos Humanos:

- a) Hoja de vida
- b) Constancias extendida por los Juzgados que acredite de que no tiene pendiente ningún proceso por falta o delito alguno.
- c) Constancias de antecedentes policiales
- d) Constancias de trabajo anteriores
- e) Dos cartas de Referencias.
- f) Tarjeta de identidad o carne de residencia
- g) Licencia vigente para conducción de vehículos, cuando tal conducción pueda llegar a constituir obligación laboral para el solicitante.
- h) Autorización de ejercicio o carne extendido por el colegio correspondiente, cuando los servicios ofrecidos por el solicitante requieran colegiación profesional.
- i) Copia del carne del Seguro Social
- j) Constancia vigente de Impuestos Municipales o Distritales
- k) Cualquier otro documento que sea requerido por el Patrono según la naturaleza del cargo.

ARTÍCULO 13.-El proceso de Reclutamiento y Selección de personal, se incorpora la figura de concurso interno, en el cual participarán los empleados del CONSUCOOP, siempre y cuando cuenten con las competencias necesarias que demanda la plaza vacante, y al tiempo de iniciarse el proceso de reclutamiento se manifieste el interés en participar. Si el seleccionado final ya fuera trabajador, se realizará una acción de personal debidamente aprobada por el Director Ejecutivo

ARTICULO 14.-El Director Ejecutivo escogerá en definitiva el candidato entre los propuestos por el Jefe de Recursos Humanos y podrá decidir la contratación de cualquiera de ellos, cuando por ley, Política o procedimiento o por disposición de la Junta Directiva del CONSUCOOP, en casos que le competen.

ARTICULO 15.-Transcurrido el término de postulación interno y externo que señala la política y procedimiento de reclutamiento y selección, el Jefe de Recursos Humanos en primera selección escogerá entre los postulados que reúnan los requisitos establecidos, debidamente comprobados, constatará las informaciones ofrecidas de la documentación aportada y con todos los antecedentes, se someterá a aprobación del Director Ejecutivo.

CAPITULO III **PERIODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 16.-El período de prueba, que no puede exceder de sesenta días, es la etapa inicial del Contrato de Trabajo y tiene por objeto por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Este periodo será remunerado, y si al terminarse ninguna de sus partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará este por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 17.-El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato.

ARTICULO 18.-Cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de sesenta días.

ARTÍCULO 19.-Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede poner el término al contrato por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna.

Los trabajos en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Si antes de transcurrido un año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse este por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

CAPITULO IV **CONTRATO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 20.-El Contrato de Trabajo podrá ser verbal cuando se refiere:

- a) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- b) A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos lempiras, y si se hubiera señalado plazo para la entrega siempre que este no sea mayor de sesenta días.- Aun cuando el contrato sea verbal, debe existir una acción de personal.

ARTÍCULO 21.-Cuando el contrato sea verbal el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u de otra cualquiera y los periodos que regulen su pago.
3. La duración del Contrato.

ARTICULO 22.-Salvo lo previsto en el Artículo 20 de este reglamento, todo Contrato de Trabajo así como sus modificaciones o prorrogas deberá constar por escrito y se redactará en duplicado debiendo conservar un ejemplar cada una de las partes, el patrono estará obligado a exhibir su ejemplar a requerimiento de cualquier autoridad del trabajo.

La omisión de estas formalidades no invalidará el contrato pero dará a las presunciones establecidas en los Artículos 21 y 30 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 23.-Las obligaciones y las prohibiciones impuestas a CONSUCOOP, se extienden a sus trabajadores en los actos de estos que impliquen representación del CONSUCOOP.

ARTÍCULO 24.-Toda relación de trabajo con el CONSUCOOP, estará regida por un Contrato de Trabajo. Los contratos de trabajo serán revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica del país.

ARTÍCULO 25.-A falta de estipulación escrita se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Leyes y en efecto de estas por los usos de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate. La inasistencia del contrato escrito exigido por este reglamento es imputable al patrono.

ARTICULO 26.-Cuando el Contrato de Trabajo tenga por objeto la prestación de servicios dentro de la Republica, pero en lugar que no sea la residencia habitual del trabajador, CONSUCOOP, estará obligado a pagar al trabajador a quien hizo cambiar de residencia para utilizar sus servicios los gastos razonables de ida y vuelta o a proporcionar los medios de transportes necesarios, así como los de la familia del trabajador que vivía con él y estaba bajo su dependencia al momento de celebrarse el contrato, sin perjuicio a lo estipulado en el Artículo 42 del Código del Trabajo.

El trabajador no tendrá derecho a los gastos de regreso si la terminación del contrato se origina por su culpa o de su voluntad.

Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera de la zona urbana de la población sede, el CONSUCOOP, estará obligado a proporcionar transporte colectivo a sus trabajadores.

ARTÍCULO 27.-El Contrato Individual de Trabajo puede ser:

a) **Por tiempo indefinido:** cuando no se especifique fecha para su terminación.

b) **Por tiempo limitado o definido:** cuando se especifique fecha para su terminación o cuando se ha previsto al acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

c) **Para obra o servicios determinados:** cuando se ajusta globalmente o forma alzada al precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el Contrato Individual de Trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

El Contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total prestación de los servicios.

A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre.

ARTICULO 28.-Los contratos relativos a las labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en CONSUCOOP, se consideraran como celebradas por tiempo indefinido, aunque en ellos se expresen términos de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.

El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincidan con la del otorgamiento del contrato por escrito.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

ARTÍCULO 29.-La representación del CONSUCOOP, en el otorgamiento de todo Contrato de Trabajo la ejercerá el Director Ejecutivo personalmente o por delegación en la ejecución que estime conveniente.

ARTÍCULO 30.-Las labores deben de realizarse en las sedes de los establecimientos o lugares de trabajo del CONSUCOOP, o donde lo requieran las actividades propias del puesto que desempeñe el trabajo.

ARTÍCULO 31.-El contrato escrito de trabajo se celebrará ante dos testigos y deberá contener por lo menos lo dispuesto en el Artículo 37 del Código del Trabajo.

CAPITULO V **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

ARTÍCULO 32.-El Contrato de Aprendizaje, deberá celebrarse por escrito, el cual se sujetará a las normas y disposiciones contenidas en la Ley y sus Reglamentos emitidos por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Código de la Niñez y Adolescencia y su Reglamento Sobre el Trabajo Infantil en Honduras y las que sean aplicables del Decreto Ley No. 121 del 18 de Abril de 1974 y sus reformas y lo estipulado en el Código del Trabajo vigente.

ARTÍCULO 33.-Los Contratos de Aprendizaje no podrán exceder de un (1) año, a menos que la respectiva

autoridad de trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje podrá pasar de tres (3) años. La remuneración de un Contrato de Aprendizaje no puede ser inferior al último Salario Mínimo aprobado por Decreto 73-96 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta.

ARTÍCULO 34.-El CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS podrá celebrar contratos de acuerdo con la Ley correspondiente.

De cada Contrato de Aprendizaje, CONSUCOOP, informará inmediatamente al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y a la Inspección General o Regional del Trabajo.

El adiestramiento a que se refieran los contratos de aprendizaje se impartirán por cuenta del CONSUCOOP, bajo la supervisión y con la aprobación del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y de acuerdo al Decreto Ley No.943 y sus reformas de acuerdo a los Artículos 174, 175, 176, 178, 180, 181, 183, del Código del Trabajo Vigente, Código de la Niñez y Adolescencia.

CAPITULO VI

TRABAJOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 35.-Serán trabajos accidentales, transitorios o eventuales, aquellos que se contraten por tiempo limitado, para obra o servicios determinados. Los contratos por tiempo limitado, o para obra o servicio determinados terminarán al expirar el plazo establecido o al ejecutarse la obra. Artículo 46 literal b) y c) del Código del Trabajo.

Asimismo se consideran trabajadores transitorios, aquellos que sean contratados para ejecutar obras o servicios derivados de un contrato de licitación, suministro y/o concurso que no forman parte de CONSUCOP, que sea por tiempo determinado y para ejecutar obras específicas sean con personas públicas o privadas dentro del territorio nacional de acuerdo al término que dure dicho contrato.

ARTICULO 36.-para los efectos contenidos en el Artículo 35 de este reglamento dicha contratación constara en la respectiva acción de personal y no estarán sujetos a los procedimientos de selección y reclutamiento que este mismo Reglamento establece

CAPITULO VII

HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO, DIAS FERIADOS

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 37.-Horario de Lunes a Viernes es el siguiente:

De lunes a viernes de: 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

ARTÍCULO 38.-El CONSUCOOP, determinará por sectores de actividades las jornadas ordinarias de trabajo, sin que excedan de los límites máximos establecidos en el Código del Trabajo.

Las jornadas ordinarias podrán ser diurnas, nocturnas o mixtas, y deberán consignarse este Reglamento y Contrato de cada trabajador, cuando sean procedentes y se establezcan las dos últimas por el CONSUCOOP.

Trabajo diurno es el que debe ejecutarse entre las 5:00 a.m., a las 7:00 p.m., la jornada ordinaria diurna no excederá de las ocho horas diarias y cuarenta y cuatro (44) horas por semana, equivalente a cuarenta y ocho (48) horas de salario.

Trabajo nocturno es el que debe ejecutarse entre las 7:00 p.m., a las 5:00 a.m., la jornada ordinaria nocturna no excederá de seis horas diarias (6) y treinta y seis (36) horas por semana. Trabajo mixto es el que comprende período de tiempo de la jornada ordinaria diurna y de la jornada ordinaria nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres (3) horas, pues en caso contrario se reportará jornada nocturna, la jornada ordinaria mixta no excederá de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas a la semana.

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, solo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base al salario de cuarenta y ochos (48) horas semanales. Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, y la mixta.

ARTÍCULO 39.-Quedan excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima ordinaria, los siguientes trabajadores:

- a) El Director Ejecutivo del CONSUCOOP,
- b) Auditor Interno,
- c) El Gerente Administrativo,

- d) Asesores Especiales
- e) Los Superintendentes
- f) Los Jefes de Departamento.
- g) Jefes de Unidad

Por la exclusión dispuesta en este Artículo, los trabajadores a que se refiere:

1. No estarán obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo.
2. Tendrán derecho dentro de la jornada, a una hora y media de almuerzo como máximo.
3. prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de brazos en tiempo de siembras o de recolección de cosechas.

ARTICULO 40.-La jornada ordinaria podrá ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades del trabajador.

Si la jornada fuera continua, el trabajador gozará de una hora de almuerzo dentro de la misma, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 41.-El trabajo ejecutado fuera de los límites de las jornadas ordinarias establecidas por este Reglamento constituye jornada extraordinaria y en caso de que se hagan efectivas se remunerarán así:

- a) Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario la jornada diurna cuando se efectúe en el periodo diurno;
- b) Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y
- c) Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.
- d) El CONSUCOOP por disposiciones legales puede aprobar otro tipo de remuneración para el pago de tiempo extraordinario. (Como ser tiempo compensatorio.)

ARTICULO 42.-No serán remuneradas las horas extraordinarias en caso de laborarse, cuando el trabajador las ocupe en subsanar errores que fueron cometidos durante la jornada ordinarias y fueren a él imputables. Tampoco se remunerarán horas extraordinarias ejecutadas sin aprobación expresa previa de los Jefes inmediatos o Gerente Administrativo, cuando los trabajadores fueren sus respectivos subalternos y del Director Ejecutivo o Gerente Administrativo, en su caso cuando se trate de los jefes de Unidad de Departamento o Regionales.

CONSUCOOP podrá establecer jornadas especiales para labores que tengan especial naturaleza, observándose los límites indicados en el Contrato de Trabajo. Cuando fuere necesario modificar las jornadas u horarios de trabajo, **CONSUCOOP** notificará **AL TRABAJADOR** con una semana de anticipación.

CONSUCOOP podrá contratar o asignar a los **TRABAJADORES** para que ejecuten sus labores en diferentes jornadas que tengan distintos horarios, las cuales deberán cumplir los límites que se mencionan en los artículos precedentes. Asimismo podrá contratar los servicios de colaboradores con horarios variables, todos enmarcados dentro de los límites legales.

El **TRABAJADOR** deberá permanecer durante su jornada de trabajo en el lugar específico que le señale **CONSUCOOP** para desarrollar sus labores, el hecho de no encontrarse en el mismo, deberá justificarse mediante la autorización de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 43.-CONSUCOOP reconoce los días feriados siguientes: primero (1) de enero, catorce (14) de abril, primero (1) de mayo, quince (15) de septiembre, los últimos tres días de la última semana de octubre, veinticinco (25) de diciembre, jueves, viernes y sábado de Semana Santa. Cuando coincidan dos feriados en un mismo día, se tendrá cumplida la obligación pagando CONSUCOOP a sus TRABAJADORES un día feriado o de fiesta nacional, conforme el Código del Trabajo.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye el pago de los días a que se refiere el párrafo precedente.

ARTÍCULO 44.-Cuando por disposición de CONSUCOOP, se trabajare durante los días de descansos o los días feriados o de fiesta nacional, se pagará 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 en la semana.

CAPITULO VIII

LICENCIAS, INCAPACIDAD Y PERMISOS

ARTÍCULO 45.-Todo trabajador tendrá derecho a licencia remunerada:

- a) Por grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- b) Para desempeñar comisiones de Organización Cooperativa legalmente organizada, si el trabajador es afiliado;
- c) Para integrar las comisiones a que se refiere el Artículo 95 numeral 5) del Código del Trabajo;
- d) Para asistir a funerales de un familiar directo como consigna el Código del Trabajo, para lo cual deberá avisar a un superior jerárquico suyo o al jefe de Personal;
- e) Para dar durante las horas de labor, el auxilio de emergencia necesario para grave calamidad doméstica de un familiar directo, o en resguardo de la salud de éstos;
- f) Los que consigna el Código del Trabajo por primeras o segundas nupcias.

El trabajador tiene la obligación de notificar la emergencia o calamidad que motive la licencia al responsable de Personal, y en los casos de los incisos b) y c) debe obtener el permiso previo de su jefe inmediato y la Dirección Ejecutiva.

LICENCIAS REMUNERADAS Y NO REMUNERADAS

ARTÍCULO 46.-Todo empleado tendrá derecho a gozar de licencia con goce de sueldo en los siguientes casos:

- a. Por duelo familiar, tendrá derecho a una licencia de cinco (5) días hábiles si el fallecido fuere uno de sus padres, hijos, hermanos o el cónyuge. Si el fallecido habitaba distante del domicilio del empleado, este tendrá derecho hasta nueve (9) días hábiles teniendo en cuenta la distancia y otras circunstancias que concurran;
- b. En caso de fallecimiento de un pariente del empleado comprendido dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad este tendrá derecho a una licencia de tres (3) días hábiles;
- c. Por contraer matrimonio se otorgará al empleado licencia por seis (6) días hábiles cuando se trate de primeras nupcias y de tres (3) días hábiles en caso de segundas o ulteriores;
- d. Si el servidor obtuviere una beca para hacer estudios dentro o fuera del país, siempre que el programa académico tuviere relación directa con la naturaleza de las funciones propias del cargo, podrá concederse licencia remunerada hasta por seis (6), meses, renovable hasta por un periodo similar, previo compromiso por escrito de continuar la prestación de sus servicios al concluir con el programa por lo menos el doble del tiempo de disfrute de la licencia.
- e. Para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Ministerio Público, Tribunal Superior de Cuentas, Dirección General de Servicio Civil, Órganos Administrativos y cualquier otro donde se ventile un asunto en que el empleado tenga interés legítimo y directo o que sea citado o emplazado;
- f. Para cuidar a padres, hijos, hermanos, cónyuge y su compañera (o) de hogar, en caso de enfermedad de extrema gravedad, siempre que dicho cuidado o asistencia no pueda ser proporcionado por otra persona o familiar. Para que dicha licencia sea aprobada será verificada, analizada y cuantificada por la sección de personal. La duración de este tipo de licencia no podrá exceder de treinta (30) días laborables;
- g. Las demás que por razones calificadas y que a juicio del titular de la dependencia fueren causa suficiente para los fines indicados, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran y la conveniencia o interés de la Administración Pública.

ARTÍCULO 47.-Las licencias a que se refiere el artículo anterior serán otorgadas por los titulares de las dependencias correspondientes, por el tiempo que fuere estrictamente necesario y siempre que conste acreditado el motivo, requiriéndose informe favorable del Departamento de Recursos Humanos.

Si por razones calificadas, la petición de licencia excediera de un (1) mes será necesario acuerdo emitido por la autoridad nominadora, debiendo siempre constar debidamente acreditados los motivos.

ARTÍCULO 48.-Los servidores tendrán derecho a gozar de licencia no remunerada cuando concurran las razones siguientes.

- a. Necesidad familiar de acompañar a su cónyuge, cuando este último fuere becario o de otra manera hiciere estudios en el extranjero o en lugar distinto a aquél donde el servidor está destinado por razón de su cargo;
- b. Participación en programas de adiestramiento planificados o programados por organismos no sujetos a la ley y sobre materias que no tengan relación directa con las funciones propias del cargo, aun cuando fueren de interés profesional para el servidor;

c. Invitación de gobiernos extranjeros, organismos internacionales u otros organismos públicos o privados, para participar en otros eventos que tampoco tengan relación con el cargo;

ARTÍCULO 49.-Fuera de los casos previstos en el Artículo anterior de este Reglamento podrán gozar de licencias remuneradas.

1. El Director, por el tiempo que autorice la Junta Directiva del CONSUCOOP;
2. El personal subalterno del Director Ejecutivo, con autorización de éste hasta por un mes; y
3. Todo trabajador, por enfermedad o accidente, durante el tiempo previsto como de incapacidad laboral por un médico colegiado, la remuneración se ajustará a las regulaciones del Instituto Hondureño de Seguridad Social cuando la incapacidad fuere atestada por profesional de la medicina.

ARTÍCULO 50.-No se considerará licencia el permiso concedido para retirarse temporalmente de sus labores por menos de una jornada ordinaria salvo que sea en los casos del Artículo 46 de este Reglamento. Tal permiso deberá constar en documento autorizado con la firma del trabajador y la de su superior inmediato, con indicaciones que faciliten la localización del permisionario y que expresen si el retiro temporal es por razones personales o del servicio.

Para atención de asuntos personales que no interesen a CONSUCOOP, sólo podrán concederse hasta tres permisos al mes los que deberán ser debidamente justificados.

CAPÍTULO IX **CONTROL DE ASISTENCIA**

ARTÍCULO 51.-El control de asistencia de los empleados del CONSUCOOP, se hará Mediante: control Biométrico de huella digital, tarjetas que al efecto maneje la jefatura de Recursos Humanos y/o Libro de control en casos emergentes.

ARTÍCULO 52.-El control de asistencia por medio biométrico o por medio de tarjetas de asistencia, deberá realizarse en forma individual, en el caso de las tarjetas de asistencia cada empleado deberá responsabilizarse por la suya, a fin de evitar extravíos. En caso que estos dos métodos no funcionen, también, podrá realizarse mediante los libros de novedades que en su defecto utilicé el personal de vigilancia del CONSUCOOP.

ARTÍCULO 53.-El cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores, la Jefatura de Recursos Humanos se encargará de mantener en buen funcionamiento el reloj de control de asistencia.

ARTÍCULO 54.-No estarán sujetos a las disposiciones anteriores de este capítulo, el Director Ejecutivo, Asesores Especiales, Gerente Administrativo, Auditor Interno, Superintendentes, Jefes de Unidad, y así como cualquier otro servidor que por razón de su cargo se haya exceptuado del control de asistencia.

CAPITULO X **INCAPACIDADES** **DE LAS RELACIONES CON EL I.H.S.S.**

ARTÍCULO 55.-Se entiende por incapacidad laboral la autorización otorgada por médicos del Instituto Hondureño de Seguridad Social a un trabajador asegurado, con el fin de que se abstenga del ejercicio de sus actividades laborales, por adolecer de padecimiento que amerita tratamiento médico.

ARTÍCULO 56.-El personal médico del Instituto Hondureño de Seguridad Social únicamente podrá extender certificados de incapacidad temporal a los trabajadores asegurados en servicios activos, en las condiciones señaladas por la Ley del Seguro Social y su Reglamento.

ARTICULO 57.-No se tramitará la incapacidad extendida por un médico particular cuando exceden de tres días, si la solicitud a que se refiere el artículo anterior o es presentada dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se efectúan la consulta que originó la incapacidad, excepto en casos de hospitalización en que deberá presentarse dentro de los cinco días hábiles al alta del paciente.

El asegurado que acuda a servicios médicos en el extranjero, para obtener certificado de incapacidad expedido por el Instituto, deberá presentar una solicitud acompañado el documento debidamente extendido que acredite la incapacidad, a más tardar dentro de los cinco días siguientes a su ingreso al país.

ARTICULO 58.-En los casos de descanso por maternidad, las certificaciones se extenderán por los plazos señalados en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, salvo aquellos en que, a juicio del médico tratante, el período Pos-Natal puede ampliarse a título de enfermedad, por incurrir complicaciones quirúrgicos provenientes del embarazo o del parto, o por la ocurrencia de una contingencia cubierta por el Seguro Social.- El certificado de incapacidad para el descanso Prenatal deberá ser extendido antes de los cuarenta y dos días de la fecha probable del parto y cuarenta y dos días para el Post Natal.

ARTÍCULO 59.-Será considerada nula y sin valor alguno, toda incapacidad que no llene requisitos y condiciones contemplados en el Reglamento de incapacidad laboral del IHSS.

ARTÍCULO 60.-Los médicos internos que presten servicios en las emergencias, solamente podrán extender incapacidades hasta por veinticuatro horas si el paciente necesitare más incapacidad, éste será autorizado por el médico especialista o por el médico de consulta externa.

ARTICULO 61.-Lo no contemplado en este capítulo referente a las incapacidades estará concluido y deberá ser acatado por los asegurados de conformidad con lo preceptuado por el Acuerdo No. 116-JD76, o sea el Reglamento del 12 de agosto de 1976 del IHSS o en su defecto de sus reformas vigentes.

ARTÍCULO 62.-El trabajador del CONSUCOOP, con 35 días de cotización en los 2 meses calendario anteriores al de incapacidad, tiene derecho; con el I.H.S.S., al 66% del salario base diario a partir del cuarto día, inclusive. Con el CONSUCOOP, al 100% del salario en los tres primeros días de incapacidad.

El trabajador que no ha cubierto el tiempo mínimo de cotización y sólo ha estado al servicio del patrono un tiempo menor de 2 meses, no tiene derecho al subsidio en el I.H.S.S., ni con CONSUCOOP.

El trabajador que ha cotizado el tiempo mínimo para tener derecho al subsidio del Instituto y ha estado al servicio del patrono por más de 2 meses continuos, tiene derecho.

Con el I.H.S.S., al 66% del salario base diario a partir del cuarto día inclusive. Con el patrono; al 100% durante los tres primeros días al 34% a partir del cuarto día.

ARTICULO 63.-CONSUCOOP podrá pagar a sus trabajadores la totalidad de las incapacidades temporales otorgadas a éstos con la obligación de devolver al CONSUCOOP el valor de la misma una vez que el Seguro

Social efectuó el pago.

En caso que el TRABAJADOR no devuelva al CONSUCOOP el valor de la incapacidad temporal antes mencionada o referida, CONSUCOOP efectuara la deducción por el valor de la misma, sin previa autorización.

DE LAS COTIZACIONES

ARTICULO 64.-CONSUCOOP, y sus trabajadores cotizarán al Instituto Hondureño de Seguridad Social, la afiliación y la cotización al I.H.S.S., y el goce de las prestaciones que otorgue se regularán por su Ley, sus Reglamentos, sus disposiciones que emita y las reformas que se hicieren, sin que se sustituyan o tergiversan los derechos para el trabajador y sus dependientes, que deriven de este Reglamento, salvo las excepciones que estén convenidas expresamente.

CAPITULO XI VACACIONES

ARTICULO 65.-Todo trabajador tendrá derecho a Vacaciones anuales remuneradas cuya extensión y oportunidad serán regulados por el CONSUCOOP, y el Código del Trabajo, las que serán pagadas a un 100%, sobre el salario base, en proporción a los días que por Ley le correspondan pudiendo incrementarse según el presupuesto debidamente aprobado por el Congreso Nacional, previo análisis y autorización de la Junta Directiva del CONSUCOOP.

En caso de terminación del contrato o relación de trabajo por cualquier causa que no sea imputable al CONSUCOOP, pagará en efectivo al trabajador la parte proporcional de Vacaciones correspondientes al período trabajado.

ARTÍCULO 66.-El trabajador tendrá derecho a gozar de Bono de Vacaciones remuneradas, más su sueldo, por los períodos mínimos siguientes:

- a) Después de un año de servicio continuo, catorce (14) días laborables consecutivos;
- b) Después de dos años de servicios continuos dieciséis (16) días laborables consecutivos;
- c) Después de tres años de servicios continuos veinte (20) días laborables consecutivos; y
- d) Después de cuatro años o más de servicios continuos veintidós (22) días laborables consecutivos;
- e) Después de cinco años o más de servicios continuos veintiséis (26) días laborables consecutivos;
- f) Después de seis años o más de servicios continuos treinta (30) días laborables consecutivos;

Sin necesidad de reforma de este Reglamento, CONSUCOOP, podrá aumentar los períodos mínimos aquí establecidos, previo informe de los jefes de unidades y la Jefatura de Recursos Humanos dependiendo del cumplimiento de las metas del equipo de trabajo.

No interrumpirá la continuidad del trabajo las licencias, los descansos, las enfermedades justificadas, las prórrogas o la renovación del Contrato de Trabajo, y ninguna causa análoga que no termine ni autorice la terminación de éste.

ARTICULO 67.-El trabajador gozará de sus Vacaciones.- La época de las Vacaciones preferentemente serán otorgadas en el mes de Diciembre de cada año, según corresponda al número de días que tendrá derecho cada trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.- El patrono dará a conocer al trabajador, con diez (10) días de anticipación, la fecha en que le concederá las Vacaciones.

Las sumas que deba recibir el trabajador por concepto de vacaciones, le serán liquidadas y pagadas en el mes que corresponda.

Es prohibido compensar las Vacaciones con dinero, pero la Secretaria de Trabajo y Previsión Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

Las Vacaciones no serán compensadas con dinero tal como lo preceptúa el Artículo 348 del Código del Trabajo; pero su acumulación queda sujeta a lo señalado en el Artículo 350 del mismo ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 68.-Las Vacaciones solo podrán acumularse hasta por dos años, por una sola vez, cuando el trabajador desempeña labores técnicas, de dirección, de confianza y otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo.

ARTÍCULO 69.-Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de Vacaciones, pero por urgente necesidad de CONSUCOOP, éste podrá requerir al trabajador para suspender sus Vacaciones y reintegrarse a su trabajo.

En este caso el trabajador deberá reintegrarse sin obligación de reembolsar el dinero con que se le hubieren remunerado las Vacaciones suspendidas y con derecho a reanudarlas en la fecha que a él convenga si entonces no hay necesidad urgente de sus servicios.

Los gastos extraordinarios causados al trabajador por el reintegro y la reanudación de las Vacaciones serán por cuenta de CONSUCOOP, y se computarán y liquidarán como si se tratara de viáticos y gastos de viaje sin anticipo recibido.

En caso de enfermedad del trabajador durante sus Vacaciones, comprobada con atestado médico, éstas se suspenderán en cuanto CONSUCOOP, tenga conocimiento del hecho y se reanudarán al cesar la enfermedad, las Vacaciones se reanudarán cuando la enfermedad no pueda ser reversible a juicio médico.-

Ni la suspensión ni la reanudación de las Vacaciones por enfermedad acarrearán responsabilidades pecuniarias para el trabajador ni para CONSUCOOP, salvo que esta hubiere tenido conocimiento de la enfermedad al conceder las Vacaciones; de ser así se procederá como lo disponga el párrafo anterior.

ARTÍCULO 70.-Durante el período de Vacaciones el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar por cuenta ajena.

ARTICULO 71.-Se presumirá que no ha habido concesión, acumulación ni compensación de Vacaciones si a requerimiento de autoridad laboral CONSUCOOP, no exhibe constancia de ello firmada por el trabajador o por dos compañeros de labores a su ruego cuando aquel no supiere o no pudiese hacerlo por ausencia o por impedimento físico.- Esta presunción admitirá prueba en contrario.

CAPITULO XII

SALARIOS, PAGOS DEL SEPTIMO DIA, DECIMO TERCER MES Y DECIMO CUARTO MES SALARIOS

ARTÍCULO 72.-Salario, Jornal o Sueldo es la retribución que el PATRONO debe pagar al TRABAJADOR en virtud de un Contrato Individual de Trabajo sin que éste sea inferior al Salario Mínimo aprobado por el Gobierno de acuerdo a la actividad que realiza.

Constituye salario, sueldo o jornal lo que el trabajador perciba a título de retribución fija u ordinaria por trabajo suplementario, por horas extraordinarias y por labores en días de descanso. No serán salario las sumas ni las especies que el trabajador reciba de CONSUCOOP, para el desempeño de sus labores, dietas, gastos de representación viáticos y gastos de viaje, ni los elementos de trabajo y las becas.

ARTÍCULO 73.-EL PATRONO, pagará los salarios o sueldos a **LOS TRABAJADORES**, en forma quincenal y/o mensual, en moneda de curso legal en la República de Honduras mediante cheques bancarios nominativos o depósitos directos en cuenta Bancaria del respectivo **TRABAJADOR** y éste deberá firmar el recibo correspondiente o de acuerdo con la forma estipulada en el Contrato Individual de Trabajo. Si el día de pago fuere inhábil, se hará en el día hábil anterior.

ARTÍCULO 74.-Si **EL TRABAJADOR** estuviere imposibilitado de recibir su pago personalmente, autorizará por escrito, ante dos testigos, a la persona que debe 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.

ARTICULO 75.-En el manual de puestos y salarios o en el documento equivalente, se incorporarán forzosamente normas relativas a procedimientos y métodos de asignación de salarios, su clasificación anual por grupos laborales y las condiciones de méritos y clasificaciones para su incremento.

ARTÍCULO 76.-La estipulación del salario se incorporará siempre en los contratos de trabajo y en sus modificaciones.

ARTÍCULO 77.-El cálculo de la remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse.

- a) Por unidad de tiempo; y
- b) Por unidad de obra.

ARTÍCULO 78.-No habrá diferencias en el importe del salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

A trabajo igual se designará salario igual sin discriminación alguna.- Por trabajo se entenderá la identidad de servicios en cuanto a puestos, jornadas, requerimientos de eficiencia y tiempo.

ARTÍCULO 79.-El pago de sueldos y salarios se hará a los trabajadores por quincenas, preferentemente durante los días 15 y 30 de cada mes si fuere hábiles en CONSUCOOP, o en el hábil inmediato anterior si fueren inhábiles. Los jornaleros reenumerados por semana, por día y por horas percibirán su remuneración a más tardar el viernes de la semana correspondientes. CONSUCOOP, dictará las medidas conducentes para que a partir de la fecha en que entren vigencia este Reglamento, en todos los pagos quincenales se realicen en las fechas indicadas, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

El salario se liquidará completo en cada período de pago, incluyéndose en la liquidación lo devengado por jornadas ordinarias y las deducciones efectuadas en el período.- Las jornadas extraordinarias se liquidarán dentro del término improrrogable de un mes después de causadas.

ARTICULO 80.-Las deudas que el trabajador contraiga por cualquier concepto sólo podrán amortizarse o compensar durante la vigencia del Contrato de Trabajo de la relación laboral, en las cuotas pactadas vinculadas a la capacidad de pago del trabajador que en todo caso no podrá ser menor a cinco pagos, y previo a la autorización otorgada por el Director Ejecutivo de CONSUCOOP y la formalización de este con el acreedor.

ARTÍCULO 81.-De los salarios de los trabajadores sólo podrán hacerse las deducciones siguientes:

- a) Las que la Ley y este Reglamento disponen;
- b) Las ordenadas por autoridades competentes;
- c) Las que resulten de convención entre CONSUCOOP, y el trabajador a favor de la Institución;

- d) Las destinadas a cumplir obligaciones del trabajador con la Asociación Cooperativa a que esté afiliado. Conforme a requerimiento de la organización correspondiente y dentro de la disponibilidad resultante una vez deducidas las sumas a que se refiere los incisos precedentes; y
- e) Las que indique por escrito el trabajador, en cuanto lo permita la disponibilidad de su salario una vez hechas las deducciones conforme los incisos a), b) y d) de este Artículo.

ARTICULO 82.-Durante la vigencia del Contrato de Trabajo o de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario aun y cuando no haya prestación por culpa de CONSUCOOP.

EL SALARIO MINIMO

ARTÍCULO 83.-El Salario Mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y de su familia. Se determinará libremente, fundamentado en el estudio actualizado de la valuación de puesto y las escalas salariales de CONSUCOOP pero no podrá ser inferior, al que se señale de acuerdo a las prescripciones legales del país.

ARTICULO 84.-De conformidad con lo anterior, a los trabajadores del CONSUCOOP, cuya sede de trabajos sea Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choluteca, se les pagará de acuerdo a la tabla de Salarios Mínimos fijados por la jornada ordinaria, consignada en el Decreto correspondiente al Salario Mínimo vigente, tomando como actividad de trabajo en el CONSUCOOP, la de servicios la que será pagada en la forma que menciona el Artículo precedente.

ARTÍCULO 85.-El Salario Mínimo establecido en los Artículos anteriores se pagarán sin tomar en cuenta la naturaleza temporal o permanente, de las labores, la clase o tipo de los contratos de trabajo, ni la antigüedad, sexo, edad o habilidad de aquellos y otros hechos semejantes.- Tampoco sujetarse a plazo, modo, condición, o ser objeto de compensación.

Dicho salario se pagará además, por cada jornada ordinaria de trabajo sea o no continúa, si no se trabajare la jornada ordinaria completa, el Salario Mínimo se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Si los trabajadores estuvieran excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, de conformidad con el Artículo 325 del Código del Trabajo, el Salario Mínimo se pagará por el tiempo que haya convenido con el patrono en concepto de jornada diaria de trabajo.

ARTÍCULO 86.-El Salario Mínimo establecido en esta Ley no afecta el salario más alto convenido entre los patronos y los trabajadores en los contratos individuales o colectivos de trabajo, pero modificando y sustituyendo automáticamente y sin necesidad de cumplir trámite ninguno, todos los salarios inferiores que a la fecha de entrada en vigencia de un nuevo Decreto se estuvieren pagando como consecuencia de cualquier disposición legal, Judicial Administrativa o Reglamentaria o de cualquier forma de contratación, relativa a salarios.

Dichos salarios, además no implican renuncia de los trabajadores ni abandono de los patronos de los derechos u obligaciones legales o contractuales a beneficios adicionales tales como vivienda, alimentación herramientas de trabajo, suministros de medicina, hospitalización y demás semejantes.

ARTÍCULO 87.-Las violaciones al Decreto comprobadas por la Inspectoría General del Trabajo, serán sancionadas de conformidad al Artículo de la Ley del Salario Mínimo.

ARTÍCULO 88.-Cualquier otra disposición sobre Salario Mínimo no contemplada en el presente Reglamento, el CONSUCOOP la cumplirá al tenor de lo consagrado en el Derecho antes mencionado.

DECIMO TERCER MES

ARTICULO 89.-CONSUCOOP pagará a sus **TRABAJADORES** anualmente en concepto de Aguinaldo de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo Número 112 del 29 de octubre de 1982 y las Reformas del Decreto Número 179-97 el cien por ciento (100%) de su salario ordinario mensual o la parte proporcional correspondiente si los servicios no llegaron a un (1) año. Dicha prestación podrá pagarse a más tardar el treinta y uno de diciembre (31) de Diciembre de cada año que corresponda.-

DECIMO CUARTO MES

ARTICULO 90.-CONSUCOOP pagará a sus **TRABAJADORES** anualmente, en concepto de bonificación anual (décimo cuarto mes de salario) de acuerdo al Decreto 135-94 y Decreto 45-95 el cien por ciento (100%) de su salario ordinario mensual, si se cumple el año de trabajo continuo al treinta (30) de junio, o la proporción del mismo, de conformidad al tiempo trabajado, si a dicha fecha no se cumplen doce (12) meses de servicios continuos con el mismo empleador, debiéndose pagar el mes de junio de cada año, dejándose constancia por escrito, haciendo cumplimiento a lo establecido en el Reglamento del Décimo Cuarto Mes de Salario en Concepto de Compensación Social.-

DESCANSOS

ARTÍCULO 91.-El pago del Séptimo Día se hará de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo Número 112 del 29 de octubre de 1982 y las Reformas del Decreto Número 179-97, Después de la terminación del tiempo de trabajo diario todo trabajador gozará de por lo menos diez horas de descanso ininterrumpido y todo trabajador gozará de dos días de descanso por cada cinco días de trabajo.

Los días de descanso serán preferentemente los sábados y domingos de cada semana, pero en casos concretos podrán fijarse temporalmente otros días a cambio del sábado y del domingo en los casos siguientes:

- a) Por evidente y urgente necesidad del CONSUCOOP o de Organización u Cooperativas en formación;
- b) Porque el carácter jurídico técnico o práctico del trabajo requiera continuidad en la labor;
- c) Porque la interrupción de los trabajos en sábados y domingos, o en ambos días, pueda ocasionar graves perjuicios al interés público, a CONSUCOOP, o a las Organizaciones Cooperativistas.
- d) Por petición expresa o tácita de Cooperativas, Cooperativas en formación, o de personas, de entidades públicas o privadas promotoras de las mismas, o por convenio de CONSUCOOP con ellas.

Esta disposición será aplicable cuando pretenda habilitar como laborables días feriados o de fiestas nacionales.- En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso durante dos días semanales.

BONO EDUCATIVO

ARTÍCULO 92.-Todo empleado de CONSUCOOP que perciba hasta el equivalente de dos (2) Salarios Mínimos, tendrán derecho anualmente al pago del Bono Educativo por familia, sin considerar el número de hijos que se tengan estudiando de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 43-97 del 29 de mayo de 1997, cancelándose en los niveles de Básica, Pre básica Media.

OTRO BONO

ARTÍCULO 93.-El CONSUCOOP podrá otorgar, un bono anual a los empleados que demuestren capacidad e idoneidad en el desempeño de su puesto, en la evaluación del desempeño y que el jefe inmediato así lo proponga.

CAPITULO XIII

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

DERECHOS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 94.-El personal del CONSUCOOP goza de todos los derechos y prerrogativas que le conceden el Código del Trabajo; así como los contenidos en este reglamento y demás leyes laborales aplicables.

ARTÍCULO 95.-El personal del CONSUCOOP, además de los derechos consignados en las normas señaladas en el Artículo anterior, tendrá los siguientes:

- a. A gozar de los beneficios que establece la Ley del Seguro Social y demás leyes de Seguridad social y hacer uso del tiempo que sea necesario para acudir al Instituto Hondureño de Seguridad Social, en los casos de alteración de la salud o accidentes, o al médico particular, si así lo solicita el empleado. Cuando el empleado se encuentre en el primer caso, se entregará firmado y sellado a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, el certificado Patronal de Asistencia Médica, cuya copia deberá presentar al encargado de la dependencia donde aquel presta sus servicios, para comprobación;
- b. Gozar de hasta cinco (5) días laborables, para que realicen su examen privado o lectura de su tesis de grado en la Universidad o cualquier otro centro de educación superior y hasta tres (3) días hábiles a los que realicen examen para optar a un título de educación media; previa respectivo comprobante.
- c. El Director Ejecutivo, Administrador General, Superintendentes y jefe de Recursos Humanos, podrán autorizar permiso sin reducción del sueldo a su personal, para asistir a clases a la Universidad o cualquier

otro centro de enseñanza, durante una hora diaria de la jornada ordinaria de trabajo, siempre y cuando con ella no se menoscabe el normal desenvolvimiento de la dependencia y no exista otra hora para recibirla, debiendo comprobarse este extremo. La jefatura de Recursos Humanos deberá llevar un control de rendimiento académico para otorgar este derecho y será la única unidad encargada de dar la aprobación del permiso previa aprobación del jefe inmediato.

d. Los empleados del CONSUCOOP tendrán derechos a participar en programas de capacitación interna o externa, nacional e internacional para el mejoramiento de los conocimientos y aptitudes para el eficiente desempeño del cargo, conforme a las necesidades detectadas y según criterios de selección y procedimientos establecidos.

e. Todo el personal tendrá derecho a ser indemnizado según la ley que corresponda.

f. A recibir mensualmente un sueldo en las fechas y formas establecidas por CONSUCOOP, salvo los casos de fuerza mayor o motivos ajenos al CONSUCOOP;

g. A recibir adelantos de Décimo Cuarto mes, Décimo Tercer mes y adelanto de sueldos, en caso de emergencia debidamente comprobados

h. Tendrán derecho todos los empleados a recibir copia de contratos, acuerdos por los que se les legalice cualquier acción de personal que les interese; así como de cualquier resolución o acto administrativo que les afecte.

i. A que se le conceda una hora, cuando se labora bajo el sistema de jornada única o continua, para satisfacer sus necesidades alimentarias;

j. Tendrá derecho a tres (3) pases personales de salida por lo menos de dos (2) a cuatro (4) horas al mes previo autorización de su jefe inmediato y Recursos Humanos.

k. A que se les proporcione oportunamente equipo de oficina, implementos y todo el material necesario para ejecutar el trabajo que se les haya encomendado.

l. Ser promovido a puestos y cargos de mayor jerarquía demostrando capacidad e idoneidad para el desempeño del mismo;

m. Recibir un trato cordial y amable por parte de los funcionarios, empleados y compañeros de trabajo;

n. A gozar de licencia remunerada para atender programas de becas de estudio tanto a nivel nacional o internacional, para lo que deberá cumplirse con los requisitos exigidos para tal fin;

o. A ser jubilados y a obtener los demás beneficios y servicios previstos en la Ley de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo y su Reglamento;

p. A ser oídos en los procedimientos disciplinarios o en cualquier otro que les afecte en sus derechos o intereses legítimos a interponer los recursos o promover las acciones que legalmente procedan;

q. A un término de treinta (30) días hábiles para reclamar contra los actos que los afecten, transcurrido el mismo prescribe cualquier acción que se pretenda interponer;

r. A seguro de vida y seguro médico, cuando así lo apruebe el Órgano Superior del Consejo Nacional Supervisor de Cooperativas.

s. A que se le proporcione el 50% del valor total de los uniformes, para asistir a sus labores diarias.

OBLIGACIONES DEL PATRONO **OBLIGACIONES DE CONSUCOOP (PATRONO)**

ARTÍCULO 96.- Además de otras obligaciones que le imponen el Código del Trabajo, sus Reglamentos, la Legislación de Previsión Social y de este reglamento, CONSUCOOP, como patrono tendrá las siguientes:

a) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares establecidos en el contrato de trabajo o en este Reglamento.

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

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

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

e) Conceder a los trabajadores las licencias permitidas por este Reglamento y las prescritas en caso de incapacidad personal y con lo dispuesto en el Artículo 95 No.5 del Código del Trabajo vigente.

- f) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabras de obras y de actos que pudieran afectar su dignidad.
- g) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus establecimientos y lugares de trabajo, las mejores condiciones de higiene y seguridad.
- h) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las Autoridades de Trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en sus establecimientos y lugares de trabajo y darles los informes que a este efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.
- i) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir Accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo, y mantener una provisión de medicina y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
- j) Cubrir las indemnizaciones por los Accidentes que sufran los trabajadores con motivo o consecuencia de él, y por las Enfermedades Profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.
- K) Mantener en sus establecimientos y lugares de trabajo los muebles necesarios para el cómodo desempeño de las labores de sus trabajadores.
- l) Hacer las deducciones de las cooperativas, requeridas por la Organización Social a que esté afiliado el trabajador, previamente autorizados por este
- m) Proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria, en el establecimiento o lugar de trabajo.
- n) Modificar el manual de puestos cada cuatro (4) años de conformidad a los cambios que se requieran.

PROHIBICIONES AL CONSUCOOP

ARTICULO 97.-Se prohíbe al CONSUCOOP, como patrono:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que le admitan en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones en general.
- C) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas.
- d) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores.
- E) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso, sin mandamiento judicial o sin que la Ley, el Contrato de Trabajo o este reglamento lo autoricen.
- f) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores, o a afectar su reputación.
- g) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la Ley.
- h) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores 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, establecimientos o centros de trabajo.
- i) Ejecutar y 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 estos.
- j) Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirle demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las Leyes laborales.
- K) Imponer a los trabajadores penas y sanciones que no hayan sido autorizados por las Leyes o los Reglamentos vigentes.
- l) Exigir la realización de los trabajos que ponen en peligro de la salud o vida del trabajador cuando dicha condición no esté expresamente convenida.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 98.-Son obligaciones de **LOS TRABAJADORES**, además de las establecidas en el Artículo Noventa y siete (97) y demás Artículos del Código del Trabajo, las que se enumeran a continuación y que deberán ser cumplidas en los Centros de Trabajo donde **CONSUCOOP** asigne conforme el giro y explotación de su

finalidad, las siguientes :

- 1) Realizar personalmente su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les imparta el patrono o su representante, según el orden jerárquico.
- 2) Ejecutar por el 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, riesgo inminente peligran 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 se les haya dado para el trabajo, excepto por el caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos.
- 6) Comunicar al CONSUCOOP, o a su representante, las observaciones que haga evitar daños y perjuicios a los intereses de sus compañeros o de representantes del patrono.
- 7) Guardar escrupulosamente los secretos e información de carácter técnica y administrativa que la Dirección Ejecutiva considere confidencial o reservado y de los cuales tenga conocimiento y cuya divulgación pueda causar perjuicios al CONSUCOOP, o al Movimiento Cooperativo.
- 8) Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indique CONSUCOOP, para seguridad y protección personal de los trabajadores y los lugares de trabajo.
- 9) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del CONSUCOOP, o por orden de autoridades competentes, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna Enfermedad Profesional contagiosa o incurable, ni trastorno mental que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del patrono.
- 10) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de otras personas así como las de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
- 11) Acatar las órdenes e instrucciones de conformidad con las leyes y los principios de sana administración les impartan sus superiores jerárquicos, incluyendo las labores adicionales que se le encomiende en interés de CONSUCOOP, siempre que en este caso no signifique menos cabo de garantías o derechos previstos en las leyes
- 12) Cumplir las demás obligaciones impuestas por el Código del Trabajo, la Ley y este Reglamento, aunque no se expresen en este artículo.
- 13) Enmendar y reparar los errores o faltas cometidas en el trabajo que se hayan causado por dolo o culpa de **EL TRABAJADOR**, fuera de las horas ordinarias de labores sin que exista por ello remuneración por tiempo extraordinario;
- 14) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
- 15) Prestar sus servicios donde y como sea ordenado por **CONSUCOOP**, su representante autorizado, o su jefe inmediato, conservando su categoría y salario observando las recomendaciones especiales impartidas de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, incluyendo aquellas contenidas en manuales e instructivos de operaciones;
- 16) Cumplir en todo momento con las normas sobre protección y seguridad que se le indiquen;
- 17) Mantener los objetos, útiles, herramientas, implementos, materiales, libros, registros y demás documentos de **CONSUCOOP** en el lugar que para ellos les haya sido señalado;
- 18) **LOS TRABAJADORES** obligados a llevar uniformes e identificación deberán presentarlo impecable en su postura y en caso de que este les hubiere sido entregado en malas condiciones hacerlo del conocimiento de su jefe inmediato;
- 19) Acatar las normas y disposiciones dispuestas por **CONSUCOOP** en lo relacionado con el arreglo y vestimenta de **LOS TRABAJADORES**, utilizando ropa, calzado y demás accesorios adecuados para cada área de trabajo;
- 20) Observar puntualidad al ingreso de sus labores sometiéndose diariamente a los sistemas electrónicos o a cualquier otro sistema de control de tiempo trabajado o de entrada y salida del trabajo que estime **CONSUCOOP**; ocupando prontamente su puesto de trabajo en el lugar asignado, absteniéndose de formar grupos que no sean indispensables para el trabajo.
- 21) Respetar los horarios de descanso establecidos a efecto de que los mismos no se prolonguen más del tiempo establecido;
- 22) Prestar ayuda al compañero y al jefe que se lo solicite en el cumplimiento de labores.
- 23) Atender con educación, cortesía, cordialidad, respeto, prontitud y eficiencia al público, clientes y visitantes de CONSUCOOP, así como aquellas personas con quienes tenga que tratar asuntos relacionados

con el empleo que desempeña, guardando la debida reserva sobre la actividad privada de las Cooperativas supervisadas por el CONSUCOOP;

24) Rendir cuenta en la forma que determine **CONSUCOOP** del manejo de información, fondos o valores a su cargo. Respondiendo por los faltantes de conformidad a lo recibido;

25) Dar por escrito y personalmente al Jefe de Recursos Humanos, el correspondiente preaviso de acuerdo con lo que señala la Ley; cuando deseen retirarse del trabajo;

26) Permanecer dedicados al desempeño de su trabajo y abstenerse de formar tertulias;

27) No consumir ningún tipo de drogas, estupefacientes, licores o bebidas embriagantes o cualquier otra sustancia que pueda afectar el desempeño en sus labores o que perjudique su salud o la salud de quienes les rodean en su ambiente de trabajo, incluyendo el fumar cigarrillos, cigarrillos o similares;

28) Avisar cuando por alguna circunstancia no pueda asistir al trabajo, hecho éste que no eximirá a **EL TRABAJADOR**, de la obligación de justificar su ausencia y solicitar permiso al Jefe inmediato y al responsable de Recursos Humanos para el caso que tenga que ausentarse del trabajo. **CONSUCOOP** se reserva el uso del derecho de probar la causa que invocare **EL TRABAJADOR** por faltar al trabajo especialmente cuando no se hubiere dado aviso respectivo;

29) Responder económicamente por los faltantes o adulteraciones, según los estándares establecidos, así como los extravíos causados por negligencia, dolo por el trabajo inútil y los descuidos manifiestos y/o inexcusables, debidamente comprobados;

30) Rendir cuentas de dinero y demás documentos relativos, en el mismo momento que los solicite el representante patronal, independientemente de la fijación de días que para ese propósito pueda hacer **CONSUCOOP**;

31) Presentar las liquidaciones de los gastos incurridos cuando deban trasladarse a otro lugar del país en cumplimiento de servicios encomendados por **CONSUCOOP**, a fin de que le sean resarcidos, en el entendido de que no habrá obligación de cubrir aquellos gastos que sean innecesarios para la realización del trabajo o que resulten en forma manifiesta, exorbitantes;

32) Observar los reglamentos de tránsito, cuando manejen vehículos propiedad de **CONSUCOOP**, manteniendo vigente la respectiva Licencia de conducir, de lo contrario responderá por las sanciones impuestas por la ley; inclusive el pago de multas sin ayuda monetaria de **CONSUCOOP**, toda vez que sea por negligencia comprobada. Si ocurriera un Accidente, en un vehículo propiedad de **CONSUCOOP**, y se demuestra la culpabilidad de **EL TRABAJADOR**, éste será responsable por todos los efectos legales que del caso se desprendan; incluyendo, pero no limitando:

1.-Pago de fianza en caso de que la ley permita dicho pago;

2.-Pago de los respectivos deducibles del Seguro del vehículo;

3.-Pago de multas, indemnizaciones por daños a terceros o bienes y propiedades, el trabajador asumirá la responsabilidad cuando haya actuado con negligencia;

4.-Otros cargos que se deriven del caso y que sean imputables al infractor, conductor del vehículo propiedad de **CONSUCOOP**;

5.-Abstenerse de conducir vehículos o equipos bajo los efectos del alcohol, o estupefacientes, o rezagos de los mismos;

6.-Hacer uso de Cinturón de Seguridad en todo momento que se conduzca cualquier vehículo;

33) Asistir a los eventos o actos especiales que **CONSUCOOP** les indique y que ésta organice con el objeto de mejorar la calidad del servicio y atención a los clientes supervisados.

34) El personal a cargo de equipo de computación e informática, deberá reportar a la Administración cualquier defecto o problema de funcionamiento del equipo o del sistema, así como de cualquier situación que pudiera derivar en una contaminación o infección de virus, observar y cumplir estrictamente todas las precauciones, medidas de seguridad e instrucciones que **CONSUCOOP**, emita para utilización de los equipos y sistemas de informática. **EL TRABAJADOR** asumirá su responsabilidad cuando su computadora haya sido infectada por virus debido a programas instalados o bajados de Internet, sin autorización previa y escrita de **CONSUCOOP**;

35) El personal que tenga a su cargo llevar a cabo actividades necesarias para el cumplimiento y/o pago de impuestos y otras obligaciones frente a Autoridades u oficinas del Gobierno, deberán preparar, elaborar y llenar la documentación necesaria y obtener las firmas de los respectivos representantes o funcionarios de **CONSUCOOP**, con la debida antelación, a efecto de cumplir dichas obligaciones en tiempo y sin incurrir en sanciones por demora o atraso;

36) Reintegrar a **CONSUCOOP**, el valor de las multas o cargos en que ésta incurra por el incumplimiento o atraso de obligaciones ante la Administración Tributaria y/u otras autoridades u oficinas de gobierno, cuando ello se deba a descuido o negligencia de **EL TRABAJADOR**;

- 37) Asistir y aprobar los cursos de entrenamiento o capacitación impartidos u ordenados por COSNUCOOP, en los horarios determinadas por esta;
- 38) Dar aviso inmediato a sus jefes de los materiales o útiles que estén por agotarse, con la oportuna y necesaria anticipación, para que se proceda a su reposición o abastecimiento y así evitar pérdidas de tiempo innecesarias en la ejecución de las labores;
- 39) Dar aviso inmediato a sus jefes de cualquier actividad ilícita o indebida ejecutada o a ejecutarse por cualquiera de sus compañeros de trabajo, que implique incumplimiento de sus obligaciones o que pueda causar daño o perjuicio a las actividades u operaciones de **CONSUCOOP**, así como a los bienes de la misma, de compañeros de trabajo o de terceros;

OTRAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- a. Respetar las áreas de acceso restringido y no ingresar a las mismas sin la autorización correspondiente;
- b. Con excepción de los funcionarios, **LOS TRABAJADORES** no ingresarán a las instalaciones de **CONSUCOOP** en horas distintas a su jornada de trabajo, salvo debida autorización escrita, expedida por causa justificada por el Jefe del Departamento, debiendo entregar dicha constancia a la sección responsable de Seguridad o al vigilante de turno;
- c. Firmar en señal de recibido las notas, oficios o correspondencia que le dirija **CONSUCOOP**;
- d. Someterse a las pruebas de confianza, excepto del polígrafo, pruebas Psicométricas, encuesta de clima laboral, evaluación del desempeño, pruebas de conocimiento y cualquier otra prueba acordada por autoridad competente e indicada por el CONSUCOOP.
- e. Cumplir las demás obligaciones derivadas de la naturaleza de su trabajo, el Código del Trabajo, Medidas Disciplinarias, Manuales Internos aprobados e implementados por **CONSUCOOP**, políticas de trabajo de cada departamento, Contrato Individual de Trabajo, el presente Reglamento Interno y cualesquier otra disposición aprobada por el patrono.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 99.-Enmarcado en el cumplimiento de los deberes y derechos de los trabajadores se establecen algunas prohibiciones para regular esa relación, entre ellas:

Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Faltar a su trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin el permiso concedido por el jefe inmediato.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo 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 corta punzantes que formen parte de herramientas o útiles propios del trabajo.- Se entiende que a los vigilantes les es permitido la portación de armas durante sus horas de labor.
- 4) Sustraer útiles de trabajo de los establecimientos o lugares donde se labora, sin permiso del supervisor jerárquico.
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o excitar a su declaración y mantenimiento sea que se participe o no en ellas, como autor intelectual o material.
- 6) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar y la libertad de ingreso y de retiro en organizaciones cooperativas o sindicales.
- 7) Usar los útiles o herramientas suministradas por CONSUCOOP, para objeto distinto a aquel a que están normalmente destinados.
- 8) Hacer durante el trabajo propaganda política-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 y con estos fines hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo.
- 9) Realizar trabajos por cuenta e interés propio a las cooperativas o cooperativas en formación, sin permiso de la Dirección Ejecutiva y ejecutando cobros indebidos a espaldas de su jefe superior inmediato y de la misma Dirección.
- 10) Uso indebido de los vehículos del consejo en días y horas inhábiles sin autorización previa de la Dirección Ejecutiva a través de la Gerencia de Administración
- 11) Marcar los controles de asistencia y/o de tiempo extraordinario que correspondan a otro trabajador.

- 12) Cometer fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o servicios a ellos confiados, que perjudiquen al consejo, los clientes o a terceras personas con quienes aquellas tengan relaciones.
- 13) Cometer actos de violencia, malos tratos, injurias, o grave indisciplina etc.; en contra del patrono o de sus representantes, sus compañeros de trabajo o de terceras personas que tengan relación con **CONSUCOOP**, en cualquiera de las dependencias del consejo y demás establecimientos; así también los atentados personales expresados que **EL TRABAJADOR** profiera contra el patrono personalmente, el personal directivo o a sus familiares.
- 14) Incurrir durante sus labores en faltas de honradez y probidad en perjuicio de CONSUCOOP, de los jefes, y de sus compañeros de trabajo.
- 16) Discutir, faltar al respeto al patrono o de sus representantes, sus compañeros de trabajo o de terceras personas que tengan relación con **CONSUCOOP**, y en el caso de presentarse un reclamo por parte del cliente deberá ser notificado a su superior jerárquico para su solución.-
- 15) Realizar durante el tiempo pagado por **CONSUCOOP**, trabajos para otras personas o instituciones dentro o fuera del establecimiento.-
- 16) Hacer uso del personal de **CONSUCOOP**, para mandados o servicios personales.
- 17) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.-
- 18) Usar los útiles o herramientas suministrados por CONSUCOOP para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados.
- 20) Visitar las áreas del establecimiento que no sean las propias donde deban desempeñar su trabajo.
- 21) Hacer uso fuera del horario de trabajo aquí reglamentado, del teléfono y de otros sistemas de comunicación de **CONSUCOOP**, como ser canales de datos, Internet canales de voz, etc., para sus llamadas o comunicaciones particulares, así como permitir el uso a personas ajenas a **CONSUCOOP**, salvo los casos de emergencia debidamente comprobados y los que cuenten con la autorización respectiva. Asimismo, es prohibido para **EL TRABAJADOR**, la instalación de programas de computación dentro del equipo propiedad de **CONSUCOOP**, sin tener de previo y por escrito, la autorización del Director Ejecutivo o la Gerencia Administrativa y/o su Jefe Inmediato, de aquellos programas que no gocen de las licencias respectivas enmarcadas en la Ley de Derechos de Autor y Propiedad Intelectual. En estos casos, si al llevarse a cabo una Auditoria se le encontrara haber violado la presente prohibición, **EL TRABAJADOR** será responsable directo por cualquier multa o penalización.
- 22) Usurpación de los Códigos asignados a otro compañero de trabajo para que pueda realizar llamadas de larga distancia en el número y tiempo establecido por **CONSUCOOP**.
- 23) Alterar en cualquier forma documentación de **CONSUCOOP** o adulterar firmas o cualquier clase de documentos propiedad de **CONSUCOOP** o de sus supervisados.
- 24) El uso inadecuado de la autoridad o de las facultades, de que está investido, en el desempeño de sus funciones, ya sea para con sus compañeros de trabajo, o con los particulares; en el trato, o su actividad propiamente dicha, lo que se interpretará como abuso de autoridad.
- 25) Fumar en cualesquiera áreas o lugares cerrados de **CONSUCOOP**, así como lugares destinados al público y aquellos donde hayan o se encuentren cercanos materiales inflamables o de fácil combustión.- En consecuencia, solamente podrá fumar en las áreas o lugares expresamente autorizados.
- 26) Dedicarse a la práctica de juegos de azar dentro de las instalaciones de **CONSUCOOP**, aunque no estén prestando servicio, pero que por cualquier circunstancia se encuentren dentro de la misma.
- 27) Se prohíbe a **LOS TRABAJADORES** hacer transferencias, impresiones, copias o reproducciones de información, software de computadoras o material relativo que sea propiedad o licencia de **CONSUCOOP**, especialmente a aquellas áreas restringidas al público, a personas ajenas al personal de la misma, aun cuando sean parientes, ex trabajadores, supervisados, salvo casos debidamente autorizados.
- 28) Abandonar el puesto de trabajo sin haber terminado las labores y sin permiso del patrono.
- 29) Introducir bebidas alcohólicas a los lugares de trabajo o ingerir alimentos fuera del horario establecido para tal efecto.
- 30) Tomarse descansos no autorizados durante las jornadas y perder el tiempo de trabajo o hacérselo perder a sus compañeros de trabajo o participar en tertulias.
- 31) Sustraer materiales o bienes del CONSUCOOP sin autorización escrita del Jefe inmediato que corresponda.
- 32) Marcar los controles de asistencia con cualesquier método que **CONSUCOOP** considere conveniente y/o tiempo extraordinario que correspondan a otro trabajador.
- 33) Efectuar actos amorosos o realizar gestos y demostraciones de afecto por noviazgo u otras relaciones sentimentales o afectivas con otros medios, con el personal, dentro de las instalaciones o en los medios de transporte que CONSUCOOP proporcione.

34) Ejecutar actividades sin tomar en cuenta las políticas, procedimientos, Códigos de Ética, Reglamentos, manuales de trabajo de cada departamento y del consejo en general.

35) Asegurarse que el uso de aparatos electrónico y revistas sean estas físicas o digitales no interrumpan las responsabilidades laborales.

CAPITULO XIV

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 100.-El incumplimiento de las prohibiciones y obligaciones por parte de **LOS TRABAJADORES**, así como toda violación o desacato de su parte a las leyes, reglamentos, Contrato de Trabajo y demás normas aplicables, deberá ser reportado inmediatamente al jefe respectivo por **LOS TRABAJADORES** que lo presenciaren, constaten o descubran, a efecto de que se adopten las medidas correspondientes.-

LLEGADAS TARDIAS

ARTÍCULO 101.-Se considera llegada tardía, el ingreso al trabajo después de diez minutos de la hora indicada para iniciar sus labores.

ARTÍCULO 102.-El cómputo mensual de llegadas tardías se realizará cada mes calendario y se sancionarán de la forma siguiente:

1. Si el empleado **incurre en 5 llegadas tardías** durante el mes, se le impondrá una amonestación verbal.
2. Si el empleado **incurre en 10 llegadas tardías** durante el mes, se impondrá una amonestación escrita que se hará constar en el expediente personal y suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por 3 días previo audiencia.
3. Si empleado **incurre 15 las llegadas tardías** durante un mes, se le llamara a audiencia de descargo y se considerara como falta grave.

ARTÍCULO 103.-La Jefatura de Recursos Humanos elaborará mensualmente un informe detallado, respecto a las llegadas puntuales, llegadas tardía y ausencias, en base al control biométrico de huella digital tarjetas de asistencia y libro de control.

LAS AUSENCIAS

ARTÍCULO 104.-Se considerarán ausencia las faltas de sus labores de un día completo o más y el alejamiento del empleado del lugar de su trabajo, sin previa autorización.

ARTÍCULO 105.-Las ausencias podrán ser justificables o injustificables, quedando a discreción del jefe inmediato superior y Recursos Humanos, la tipificación de las mismas, de acuerdo a las razones presentadas.

ARTÍCULO 106.-Cuando el empleado se encuentre impedido para asistir a su trabajo es obligatorio notificar a su jefe inmediato superior, en el menos tiempo posible, las razones de su ausencia; ya sea en forma verbal o escrita en un tiempo no mayor de Veinticuatro horas. Es obligatoria la notificación en todos los casos de ausencia; el empleado que por impedimento físico no pudiera hacerlo, deberá designar a alguien para efectuarla. Dicha notificación no constituye por sí una justificación, debiendo el empleado comprobar ante su jefe la justa causa de la misma, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la reanudación de sus labores, y enviar el original a la jefatura de Recursos Humanos antes de finalizar el mes, en que se cometió la ausencia, dejando copia para el interesado.

ARTÍCULO 107.-Ausencias por enfermedad podrán justificarse por medio de excusa escrita u otro medio diferente al certificado de incapacidad extendido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, siempre que no excedan de tres (3) días. Se requerirá certificado médico en todo caso, si excede de tres (3) días o si siendo mayor no se prestaren servicios médicos por dicho Instituto en la localidad que se trate.

ARTÍCULO 108.-Las ausencias injustificadas se sancionarán de la siguiente forma:

- a. Por ausencia de un (1) día en el mes, amonestación por escrito con copia a su expediente.
- b. Por ausencia de dos (2) días consecutivos o alternos en el mes, suspensión sin goce de sueldo hasta por tres (3) días, previa audiencia de descargo.

c. Por ausencia de tres (3) días continuos o alternos en el mes, corresponde al despido, previa audiencia de descargo.

ARTÍCULO 109.-Para los efectos de causas justificadas, se observarán las reglas siguientes:

1. El Director Ejecutivo podrá conceder hasta seis días hábiles, continuos o alternos dentro de un mes, teniendo presente que se justifique el permiso en intereses debidamente comprobados del empleado o para una mayor eficacia del órgano;
2. El Gerente Administrativo y los jefes de Unidades, Superintendentes, los Asesores especiales y el jefe de Recursos Humanos, podrán conceder hasta tres días hábiles continuos o alternos en un mes, bajo las especulaciones contempladas en el literal anterior.

CLASIFICACION DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 110.-Las faltas cometidas por un empleado en el desempeño de su cargo, serán sancionadas de acuerdo con la gravedad de las mismas. El objeto de la sanción será la enmienda del **TRABAJADOR**. Para los efectos de las medidas disciplinarias y el procedimiento de su aplicación, las faltas se clasifican en **leves, menos graves y graves**.

Se consideran **Faltas Leves**:

- 1) Llegar tarde o faltar a su trabajo sin justa causa o sin permiso máximo un (1) día al mes.
- 2) Recibir la visita de vendedores, parientes o amigos durante las horas de trabajo. Se exceptúa de lo anterior, el recibir parientes o amigos que deban tratar asuntos importantes y urgentes.
- 3) No cumplir eficientemente y dentro del límite de tiempo establecido los entrenamientos requeridos por el consejo para la correcta ejecución de sus funciones.
- 4) El trabajador que no labore la semana completa en el horario convenido sin causa justificada no tiene derecho al pago del Séptimo Día.-
- 5) No atender a las instituciones supervisadas en el momento que se lo soliciten.
- 6) La mala ejecución o la disminución de su trabajo por distracción, falta de atención o sin causa que lo justifique.
- 7) Ausentarse de su domicilio sin causa que lo justifique cuando se hallare recluido por motivos de enfermedad.
- 8) No comunicar al consejo los cambios de residencia o domicilio.
- 9) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que afecten los seguros sociales, sin perjuicio de la responsabilidad consiguiente si existiere dolo en el retraso para lucrarse con ellos.
- 10) Extender su ausencia del Consejo por motivo de Vacaciones sin autorización previa de **CONSUCOOP**.
- 11) Blasfemar o usar un vocabulario inadecuado en el trabajo.
- 12) No presentarse al trabajo en forma respetable conforme a la recomendación de vestuario que exige **CONSUCOOP**. y según la naturaleza ejecutiva del trabajo desempeñado.
- 13) La negligencia o desatención en el trabajo que afecte la imagen del **CONSUCOOP**.
- 14) Fumar dentro del centro de trabajo.
- 15) Uso indebido de bienes de **CONSUCOOP**.
- 16) El uso indebido e irracional del teléfono propiedad de **CONSUCOOP**, así como el uso de teléfonos celulares con fines personales dentro de las áreas restringidas.
- 17) Ingerir alimentos en sus puestos de trabajo en horas de servicio, durante se atiende a un cliente de las instituciones supervisadas.
- 18) El incumplimiento manifiesto de **EL TRABAJADOR** de las Medidas de Protección e Higiene dictadas por la Dirección General de Previsión Social.
- 19) Ir de un Departamento a otro, con el propósito de interrumpir las labores de sus compañeros, excepto que se encuentre desarrollando asuntos de trabajo.
- 20) La desobediencia o negativa reiterada para laborar en tiempo extraordinario sin causa ciertamente justificada, cuando las circunstancias así lo exijan.

Se consideran **Faltas Menos Graves** las siguientes:

- 1) El uso de los diarios y computadoras para juegos y asuntos personales.
- 2) La negligencia en el desempeño de sus funciones o inobservancia de órdenes superiores.
- 3) El comportamiento contrario a la moral y a las buenas costumbres dentro de los establecimientos de **CONSUCOOP**.

- 4) Encargarse de asuntos ajenos al servicio, dentro del establecimiento en horas de trabajo.
- 5) La reincidencia de faltas leves.
- 6) No dar cuenta al personal de relevo de una sección, el estado de la misma, cuando aquel se hace cargo de esta y si la omisión no implica consecuencias graves.
- 7) Proporcionar datos incorrectos a sus superiores sobre los trabajos que se le han encomendado, siempre que no obre de mala fe.
- 8) Abandonar el puesto que le haya asignado, sin causa que lo justifique.
- 9) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal cuando produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo o de sus superiores.
- 10) No atender debidamente las instrucciones dadas por los jefes o inmediatos superiores sobre la ejecución de los trabajos y que ello produzca alteración que no sea grave.
- 11) Producir averías, trastornos, malgaste de materiales por falta de prevención, o descuido siempre que no sea grave.
- 12) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de los servicios siempre que no conlleven consecuencias graves.
- 13) La violación de los secretos o faltas de reserva obligada, si ello conlleva gran perjuicio a CONSUCOOP.
- 14) La reincidencia injustificada de no marcar la tarjeta o sistema de control de tiempo, a la entrada o la salida, en vista de que la tarjeta o sistema de control de tiempo constituyen el comprobante del tiempo trabajado.
- 15) Cometer el trabajador cualquiera de las prohibiciones o incumplir cualquiera de las obligaciones enumeradas en el Código del trabajo vigente o en el presente reglamento, siempre que su falta no sea considerada de tal trascendencia para estimarla como falta grave.

Se consideran **Faltas Graves**: Además de las contenidas en el Código del Trabajo vigente de conformidad al Artículo ciento doce (112), y de lo estipulado precedentemente en este Reglamento, las siguientes:

- 1) La comisión reiterada de dos faltas **leves** y una **menos grave**, o una **grave** sean éstas consecutivas en el término de treinta días, le facultará al patrono para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas al Contrato de Trabajo, las que prescribirán en un (1) mes que comienza a correr desde que se dio causa para la terminación de éste, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.-
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo las influencias de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- 3) Presentarse al lugar de trabajo con aliento a alcohol.
- 4) Abandonar su puesto en horas de labores sin justa causa o sin permiso de su jefe inmediato.
- 5) Ausentarse de su trabajo, sin haber solicitado el permiso correspondiente, por dos (2) días consecutivos o tres (3) días alternos dentro del período de treinta (30) días calendario.
- 6) Portar armas de cualquier tipo durante las horas de labor, ya sea de fuego, punzante o corto punzante, salvo en los casos especiales debidamente autorizados por CONSUCOOP, y que formen parte de las herramientas de trabajo.
- 7) Disminuir o desatender intencionalmente el ritmo de la ejecución de trabajo, suspender ilegalmente las labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a huelgas sea que se participe en ellas o no.
- 8) Desacato o insubordinación de **EL TRABAJADOR**, en perjuicio de CONSUCOOP, de las normas que ésta o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que el **TRABAJADOR** debe ejecutar.
- 9) Alterar cualquier documento, memorando, o facturas propiedad de **CONSUCOOP**.
- 10) Hacer propaganda política dentro de CONSUCOOP.
- 11) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas, en las operaciones de trabajo, que tengan a su cargo el equipo de cómputo encargado de dicha medida.-
- 12) Dar datos falsos a la Gerencia, Jefatura o autoridades de **CONSUCOOP** respectiva sobre trabajos que le hayan sido encomendados al **TRABAJADOR**.
- 13) Pasar la tarjeta personal e intransferible de control de entradas y salidas del trabajo de otro empleado o compañero; o permitir que otro empleado pase la suya, en el equipo de cómputo encargado de registrar las entradas y salidas de los trabajadores.
- 14) Simular Enfermedad o Accidente.
- 15) La negligencia o desidia maliciosa en el trabajo que afecten la buena marcha del servicio.
- 16) La imprudencia inexcusable en el desempeño de sus labores y mala voluntad para servir a los clientes y jefes.

- 17) Cometer actos contra la disciplina o el respeto debido al empleado, sus representantes o compañeros de trabajo.
- 18) El quebrantamiento o violación de los asuntos internos de **CONSUCOOP** o la falta de reserva obligada, sin que produzca un perjuicio muy grave.
- 19) Revelar datos confidenciales de **CONSUCOOP**, procedimientos, métodos sistemas y especificaciones de operaciones, actividades, trabajos y labores que se ejecuten, así como divulgar datos propios de las instituciones supervisadas o cualquier otra procedencia.
- 20) Retirar o sustraer de **CONSUCOOP** cualquier bien de la misma, de sus clientes o de otros TRABAJADORES. (dinero, valores, equipos, maquinaria, aparatos, instrumentos, útiles, herramientas y cualquier otro bien).
- 21) A **LOS TRABAJADORES** que tengan a su cargo vehículos de **CONSUCOOP**, permitir que personas ajenas a los mismos aborden, conduzcan o se transporten sin autorización expresa o transporte de cualquier tipo de mercancía u objeto no autorizado por **CONSUCOOP**
- 22) Permitir que personas ajenas a **CONSUCOOP** se sirvan de las instalaciones, equipos y facilidades de las mismas.
- 23) La falta de lealtad en el trabajo que pueda ocasionar daños a la moral, o a los bienes de **CONSUCOOP**.
- 24) Revelar información confidencial de **CONSUCOOP**.
- 25) Aceptar dadas, obsequios y/o sobornos de cualquier índole.
- 26) Debido a que para **CONSUCOOP** es indispensable la atención a las instituciones supervisadas, se considera falta grave que **EL TRABAJADOR**, no atienda con diligencia y cortesía al público y clientes de **CONSUCOOP**, cuando esté en el desempeño de sus labores.
- 27) Sustraer, utilizar, malversar o apropiarse para fines no autorizados por **CONSUCOOP**, fondos de trabajo, dinero y o títulos valores, o tomar artículos propiedad del patrono y/o de los clientes, así como prestarlos a personas extrañas o compañeros de trabajo para uso personal.
- 28) La negativa reiterada de **EL TRABAJADOR** a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar Accidentes o Enfermedades, tal como lo establece el Decreto Ejecutivo número STSS-001-02 y sus reformas mediante el Acuerdo ejecutivo número STSS-053-04, de fecha diecinueve (19) de octubre del año dos mil cuatro (2004).-
- 29) Participar en actividades ilícitas y ocuparse de negocios o actividades incompatibles con la condición de **TRABAJADOR** de **CONSUCOOP**.
- 30) Atribuirse, asumir o simular la representación de **CONSUCOOP** en cualquier tipo de actos, contratos, negocios, convenios o gestiones sin estar debidamente autorizado.
- 31) Tomar, robar, hurtar o apropiarse de dinero, valores, objetos o bienes de **CONSUCOOP**, de compañeros de trabajo y de los clientes, sin perjuicio de las sanciones penales correspondientes.
- 32) La comisión de errores y omisiones en forma reiterada o inexcusable que sean inadmisibles o incompatibles con las funciones propias e inherentes al puesto o cargo respectivo, que signifiquen clara negligencia o negativa manifiesta a cumplir con las atribuciones y funciones para el desempeño eficaz, eficiente y productivo de sus labores.
- 33) Cualquier otra que a juicio de **CONSUCOOP** sea considerada como **FALTA GRAVE**, que ocasione perjuicios a **CONSUCOOP**, sus bienes y las instituciones supervisadas y que se haga necesario aplicar como sanción, la suspensión temporal para corregir la falta cometida por **EL TRABAJADOR** o en su caso, la terminación del Contrato de Trabajo de conformidad a la ley. Previamente mediante resolución

A **LOS TRABAJADORES** que tenga a su cargo equipo de cómputo, se le imputará como faltas **graves** la comisión de cualquiera de las siguientes:

- 1) Utilizar el equipo e estación de trabajo de otra persona sin contar con la debida autorización.
- 2) Prestar o dar a conocer a otra persona la palabra de pase o clave de acceso (password) a su equipo, salvo casos de excepción (inasistencias justificadas).
- 3) Incorporar, instalar o cargar programas informáticos o software en su equipo sin la debida autorización previa del departamento o división de informática.
- 4) Utilizar cualquier medio de almacenaje, sea nuevo o en uso, en los sistemas y equipos de **CONSUCOOP**, sin la autorización previa de departamento o división de informática.
- 5) Permitir el uso de equipo de otra persona, sin cerciorarse que los discos (diskettes u otra forma de almacenamiento de datos) que ésta utilice sean de los autorizados por el Departamento de Informática.
- 6) Retirarse de su lugar de trabajo sin proteger su equipo con los mecanismos o sistemas respectivos.
- 7) Utilizar discos, USB o cualquier otro dispositivo de juegos de computación u otros programas que no tengan relación con su trabajo.
- 8) Utilizar la dirección o correo electrónico que le sea asignado para propósitos personales.

- 9) Enviar mensajes o cualquier tipo de información ya sea de texto, gráficos, voz o video que no tengan relación con la operación y actividades de **CONSUCOOP** o almacenar este tipo de información.
- 10) Permitir o hacer conexiones lógicas entre dos equipos personales, a través de la red, pudiendo compartir información solamente por medio de los servidores o files servers.
- 11) Usar o permitir que se instalen cualquier tipo de software o hardware sin la autorización de informática, así como activación de archivos ejecutables de ninguna especie.
- 12) Usar computadoras personales propiedad de **EL TRABAJADOR** o de cualquier otra persona ajena a **CONSUCOOP** dentro de la red de la misma, así como acceder a través de dichos equipos a cualquier servicio de la red de **CONSUCOOP**, salvo que tengan autorización expresa y por escrito de la Dirección Ejecutiva.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 111.-Las sanciones disciplinarias que se aplicaren a los trabajadores son:

- a) Amonestación verbal Privada; con copia al expediente del TRABAJADOR para el correspondiente registro;
- b) Amonestación por escrito; con copia al expediente del TRABAJADOR;
- c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo de uno (1) hasta (8) ocho días; y
- d) Despido;

Estas Sanciones se aplicarán de conformidad con la gravedad de la falta o hecho cometido.- Tomando en cuenta para su aplicación lo contenido en los Artículos 97, 98, 112 del Código del Trabajo en relación a los Artículos 862 y 863 del mismo Código.

ARTÍCULO 112.-Al cometerse una falta, él o los trabajadores responsables, serán citados por el jefe de Recursos Humanos o por quien el Director Ejecutivo delegue, a una audiencia de descargo, a fin de que en unión del representante de los trabajadores expongan lo que crean conveniente en su descargo, si comparece solo, se oirá su parecer. Evacuadas estas diligencias y con el mérito que arrojen las pruebas el empleador las sobreseerá o sancionará de conformidad a la escala del artículo anterior.

ARTÍCULO 113.-Las anotaciones en la hoja de servicios del trabajador se harán únicamente cuando las faltas hayan sido debidamente comprobadas.

ARTICULO 114.-Toda sanción o despido así como las otras medidas disciplinarias podrán ser aplicadas una vez escuchadas las observaciones o los cargos del empleado hechas las investigaciones respectivas y evacuadas las pruebas pertinentes.

ARTICULO 115.-Para los efectos de la aplicación de las sanciones, la autoridad nominadora a quien se delegue dicha función deberá notificar por escrito al empleado las razones de los hechos que se le imputan que de resultar no desvirtuado o de insuficiente merito darían lugar a la aplicación de una sanción efectiva en fecha determinada.

ARTÍCULO 116.-Toda sanción de despido con justa causa para **CONSUCOOP**, así como la suspensión temporal sin goce de salario de uno (1) y hasta ocho (8) días deberá ser aplicada una vez escuchadas las explicaciones o los descargos de **EL TRABAJADOR**, hechas las investigaciones respectivas, evacuadas las pruebas pertinentes, presentadas por ambas partes y levantando el **Acta** que corresponde.

ARTÍCULO 117.-Para los efectos de la celebración de la audiencia de descargo **CONSUCOOP** mediante su Representante Legal o a quien se delegue dicha función, notificará por escrito a **EL TRABAJADOR**, que se llevará a cabo dicha Audiencia, la que se celebrará por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de diferencia al de la Notificación.- En dicha notificación escrita se expresarán los hechos que se le imputan, los medios de prueba que puede valerse, día, hora y lugar de celebración, que siempre será en todo caso, en el lugar donde **EL TRABAJADOR** realiza sus labores.-

ARTÍCULO 118.-La audiencia de descargo, se celebrará ante dos (2) testigos, uno (1) propuesto por **CONSUCOOP**, y el otro propuesto por **EL TRABAJADOR**,- Si celebrada dicha audiencia **EL TRABAJADOR** no desvirtuara los hechos, mediante los medios de prueba que se han valido las partes y de haber suficiente merito, **CONSUCOOP**, podrá aplicar la sanción respectiva, la que será efectiva a partir de la fecha determinada en dicha Audiencia.

ARTÍCULO 119.-Todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en **Acta** que se levantará al efecto, la cual deberá ser firmada por todos los presentes. En caso de que alguien se rehusare a firmar, se hará constar en la misma dicha negativa.- Si la negativa de firmar fuera por parte de **EL TRABAJADOR**, éste hecho no impedirá que **LA EMPRESA**, aplique la sanción o la medida disciplinaria correspondiente.

ARTÍCULO 120.-EL TRABAJADOR, si no compareciere a la audiencia de descargo, se tendrá como rebelde y como aceptación tácita de todos los hechos que se le imputan.- Se exceptúa el caso cuando por causa justa que le impida a **EL TRABAJADOR**, este no pueda hacerse presente, dicha audiencia, se suspenderá la cual se celebrará en fecha posterior, la que se notificará por escrito en igual forma.- Esta segunda audiencia será improrrogable y definitiva.

ARTÍCULO 121.-Si los descargos que se hicieren y/o de las pruebas que aportare **EL TRABAJADOR**, la autoridad ante quien se celebre la audiencia, estableciere claramente la inocencia del mismo, se mandará a archivar la documentación en el expediente personal de **EL TRABAJADOR**.

ARTÍCULO 122.-Si **EL TRABAJADOR** por su voluntad decide retirarse de **CONSUCOOP** deberá presentar su renuncia por escrito al Director Ejecutivo y/o la Gerencia Administrativa con copia al jefe de Recursos Humanos dentro del período estipulado en el Artículo 116 del Código del Trabajo existiendo la obligación por parte de **EL TRABAJADOR**, de entregar los materiales, equipos y uniformes de acuerdo a la naturaleza del trabajo que realiza. Una vez presentada la renuncia será ejecutada y no se aceptará desistir de la misma. El Director Ejecutivo, La Gerencia Administrativa y/o el responsable de Recursos Humanos, con previa aceptación de la renuncia se harán cargo de efectuar todos los trámites correspondientes a su retiro. Una vez terminado el Contrato de Trabajo independientemente de la causa, **EL TRABAJADOR**, deberá devolver inmediatamente todas las pertenencias de **CONSUCOOP**, tales como tarjetas de identificación, tarjetas manuales, etc.

CAPITULO XV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD
EVITAR RIESGOS PROFESIONALES Y PRIMEROS AUXILIOS

ARTICULO 123.-CONSUCOOP, garantiza a sus trabajadores el beneficio o en su caso la protección que en materia de Riesgos Profesionales y demás incapacidades o con fortunios tuviere derecho, por medio del Instituto Hondureño de Seguridad Social en la forma establecida en las Leyes y Reglamentos sin perjuicios del Seguro de Vida que dará a los trabajadores, cuando no estén afiliados a INJUPEM o a otro, sistema de Previsión Social.

ARTICULO 124.-Los trabajadores de CONSUCOOP, cumplirán con todas aquellas medidas de seguridad, para evitar Enfermedades Profesionales o Accidentes de Trabajo.- Asimismo velarán porque tales riesgos no se produzcan actuando con la mayor prudencia, cumpliendo con las obligaciones del caso y observando las prohibiciones que se dicten.- Pondrán en conocimiento de sus superiores y de la manera inmediata todo aquello que notaren y pueda constituir una situación de peligro a las personas y a las cosas. En caso de producirse accidente, todo trabajador está en la obligación de comunicar el hecho a sus superiores en forma inmediata y prestar a la víctima los auxilios que fueren de urgencia.

ARTÍCULO 125.-Todo trabajador acatará las disposiciones provenientes de CONSUCOOP y de la autoridad competente, para prevenir Riesgos Profesionales y prestar auxilios, especialmente estará obligado a participar en las actividades para aprendizaje de los riesgos y prestaciones de los primeros auxilios.

ARTÍCULO 126.-Se le deducirán responsabilidades a todo trabajador que con engaño, malicia u otra forma similares enfermedad o dolencia de cualquier naturaleza para ir a consulta al Instituto Hondureño de Seguridad Social o cualquier clínica y Hospital o ingresare a las mismas sin propósito de consulta.

ARTICULO 127.-Todo **TRABAJADOR** queda obligado a cumplir con la **Normativa de Salud y Seguridad Ocupacional** de CONSUCOOP, incurriendo el **TRABAJADOR** en falta **GRAVE** si por cualquier causa desobedeciere cualquiera de las normas o políticas establecidas en dicho Manual, quedando sujeto a las medidas disciplinarias que correspondan.

PRESCRIPCION

ARTÍCULO 128.-Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este Capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas al Contrato de Trabajo, prescriben en un (1) mes que comienza a correr desde que se dio causa para la terminación de éste, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de dos (2) meses contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

Los derechos y acciones de los trabajadores para dar por terminado con justa causa su Contrato de Trabajo, prescriben en el término de un (1) mes, contado desde el momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.

Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de un (1) mes contado a partir de la separación injustificada.

SEGURIDAD SOCIAL

ARTICULO 129.-CONSUCOOP, está obligado a pagar todas las prestaciones legales y convencionales por Riesgos Profesionales a todos sus trabajadores.

ARTÍCULO 130.-Riesgos Profesionales son los Accidentes o Enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de CONSUCOOP.

ARTÍCULO 131.-Se entiende por Accidente de Trabajo todo suceso imprevisto o 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 132.-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 agente físico, químico o biológico. Para los efectos de este Artículo en CONSUCOOP, se hará aplicación de la tabla de Enfermedades Profesionales, contenidas en los Artículos 454 y 455 reformado del Código del Trabajo, y de los Artículos 457, 458 y 459 del mismo Código.

ARTÍCULO 133.-También se entiende por Riesgo Profesional toda lesión, enfermedad o gravedad que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata o indudable de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional de que haya sido víctima. Cuando las consecuencias de un riesgo profesional realizado se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha gravedad, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del Riesgo Profesional ocurrido e indirecto de la Enfermedad o lesión.

ARTÍCULO 134.-Los riesgos pueden producir:

- a) La muerte;
- b) Incapacidad total permanente;
- c) Incapacidad parcial permanente; y
- d) Incapacidad temporal

Los conceptos de los Artículos 408, 409 y 410 del Código de Trabajo se aplicarán a las incapacidades expresadas en los incisos b), c) y d) de este Artículo.

ARTICULO. 135.-Se tomará como base para calcular las indemnizaciones por Riesgo Profesionales el salario que perciba el trabajador en el momento que ocurra el riesgo.

ARTICULO 136.-Para los efectos del Artículo anterior, el salario se determinará del modo siguiente:

1. Salario diario será el salario fijo que perciba el trabajador por jornada ordinaria de trabajo, más las prestaciones contractuales especiales;

Si el salario fuere variable, el salario se determinará dividiendo la remuneración percibida durante los doce meses anteriores al acaecimiento del riesgo profesional o durante el tiempo inferior a ese período que hubiere estado el trabajador al servicio de CONSUCOOP, entre una cantidad igual al número de jornadas ordinarias que el empleado hubiere trabajado efectivamente para CONSUCOOP, en ese período;

2. Salario anual será toda remuneración ordinaria, extraordinaria, variable o no, que haya percibido el trabajador durante los últimos trescientos sesenta y cinco días, calendario de vigencia de su contrato de trabajo o de su relación laboral con CONSUCOOP, si no hubiere trabajado un año calendario completo a las órdenes del CONSUCOOP, el salario anual se determinará multiplicando por trescientos días el salario diario establecido según el numeral 1, de este Artículo.

ARTÍCULO 137.-Los trabajadores que sufran Riesgo Profesional tendrán derecho a:

1. Asistencia, médica y quirúrgica;

2. Administración de medicamentos y material de curación;

3. La indemnización fijada en el Capítulo 11, Sección III (Título V), del Código de Trabajo; y

4. Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima y los que demanden su hospedaje y alimentación cuando deba percibir tratamiento y vivir en lugar distinto al lugar de su trabajo.- Si hubiere desacuerdo entre CONSUCOOP, y el trabajador de la fijación de las sumas correspondientes al numeral tres de este Artículo, el Tribunal competente decidirá sin recurso alguno y sin trámite la solicitud de cualquiera de las partes.

ARTICULO 138.-Por su cuenta CONSUCOOP, proporcionará inmediatamente la asistencia médica, los medicamentos y los materiales para su curación en caso de Riesgos Profesionales realizados, a este efecto, mantendrá en cada oficina Regional, los medicamentos necesarios en un botiquín para curación en caso de riesgos profesionales menores, de conformidad con lo exigido a este respecto por la Inspección General del Trabajo.

ARTICULO 139.-Cuando el riesgo ocurrido tenga como consecuencia la muerte del trabajador sus beneficiarios o herederos recibirán la indemnización prevista en el Seguro de Vida contratado por CONSUCOOP, en su caso o los establecidos en el sistema de INJUPEM, o conforme al sistema de Previsión al cual se afilien CONSUCOOP.

ARTICULO 140.-Si el Riesgo Profesional ocurrido trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, solo el trabajador perjudicado tendrá derecho a indemnización; pero si la incapacidad fuere por enajenación mental, el pago deberá hacerse solo a quién sea representante legal, no convencional, del trabajador.

ARTÍCULO 141.-Las gestiones relativas o indemnizaciones por incapacidad permanente deberá hacerlas el trabajador en la oficina de Trabajo Social del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) o en caso de estar imposibilitado por su condición, su representante y presentar toda la documentación al responsable de recursos humanos de CONSUCOOP.

ARTICULO 142.-Cuando el Riesgo Profesional realizado produzca al trabajador incapacidad total permanente la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de 620 días de salario, o la cantidad o pensión que establezca el INJUPEM, o el sistema de Prevención a que esté afiliado el CONSUCOOP.

ARTICULO 143.-Cuando el Riesgo Profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad parcial permanente, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de evaluación de incapacidades a que se refiere el Código del Trabajo, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuera total o permanente o la pensión que establezca INJUPEM, o el sistema de prevención a que esté afiliado el CONSUCOOP.

ARTÍCULO 144.-Cuando el Riesgo Profesional acaecido produzca al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago de setenta y cinco (75%) del salario que deje de percibir mientras exista la imposibilidad de trabajar.

El pago se hará en cuotas parciales y cubrirá desde el primer día de la incapacidad.- Cuando a los (3) meses de iniciada una incapacidad no esté el trabajador en aptitud de volver al servicio, el mismo, o CONSUCOOP,

podrán pedir que en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si el accidentado debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozando de igual indemnización o procede declarar la incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho, este procedimiento tendrá lugar por un período máximo de un año, transcurrido el cual la indemnización se regirá por las disposiciones relativas a la incapacidad permanente si no hubiere cesado la temporal.

ARTICULO 145.-Las indemnizaciones que por incapacidad debe percibir el trabajador le serán pagadas íntegras y afectarán los salarios que le correspondan durante su curación.

ARTÍCULO 146.-CONSUCOOP, asumirá lo que por ley le corresponda, sin embargo en los siguientes casos queda exenta de responsabilidades:

1. Cuando el Accidente ocurra encontrándose el trabajador bajo la acción de narcóticos o drogas enervantes o en estado de embriaguez, salvo que sus superiores conociendo su estado, le hayan permitido el ejercicio de sus labores o le hayan inducido a consumir el narcótico, la droga o la bebida embriagante; sin embargo, en este caso será obligatorio para CONSUCOOP, proporcionar los primeros auxilios;
2. Cuando la víctima demore intencionalmente su curación o utilice procedimientos ilícito con el fin de aumentar el importe de la indemnización;
3. Cuando sea simulados;
4. Cuando se trate de trabajos ajenos a CONSUCOOP, no se entenderán ajenos los trabajos que con instrucciones de CONSUCOOP, se realicen en promoción y asistencia a cooperativas, o cooperativas en formación;
5. Cuando se trate de trabajadores contratados por menos de dos meses;
6. Cuando la incapacidad sea resultado de riña provocada por el trabajador o de intento de suicidio debidamente comprobado.

ARTICULO No. 147.-No exime a CONSUCOOP, de sus obligaciones establecidas en este título.

- a) Que el trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación;
- b) Que el riesgo haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima;
- c) Que el Accidente haya ocurrido, por negligencia o torpeza de la víctima, siempre que no haya habido premeditación de su parte.

En los casos de los incisos b) y c), el trabajador que haya ocurrido en violaciones a los Reglamentos de Trabajo o de Seguridad, quedará sujeto a las sanciones establecidas en la Ley Laboral, en los reglamentos internos de trabajo y en los contratos.

ARTÍCULO 148.-CONSUCOOP, readmitirá en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo, en cuando esté capacitado y siempre que no haya recibido indemnización por incapacidad total permanente ni haya transcurrido un año a partir de la incapacidad.

No habrá responsabilidad para CONSUCOOP cuando por restitución de un trabajador incapacitado despedido o cambie de puesto al trabajador sustituto que durante la incapacidad hubiere desempeñado el cargo de aquel.

Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero si otro distinto en CONSUCOOP, la Dirección Ejecutiva estará obligada a proporcionárselo y facultada para hacer, sin responsabilidad los necesarios movimientos de personal.

ARTICULO 149.-En caso de Riesgos Profesionales la existencia de un estado anterior (idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no será causa para disminuir la indemnización ni su monto. En ningún caso, aunque se reúnan más de dos incapacidades, CONSUCOOP, estará obligado a pagar una cantidad mayor que la que corresponder a una incapacidad total permanente.

CAPITULO XVI **ORDEN JERARQUICO**

ARTÍCULO 150.-La Junta Directiva integrada como lo ordena la Ley de Cooperativas de Honduras y su Reglamento, es la máxima autoridad del CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS (CONSUCOOP) Bajo su inmediata dependencia está el Director Ejecutivo a quien en general competará la representación para actos especiales.

Todo el personal que labore en el CONSUCOOP, será subalterno del Director Ejecutivo como representante legal.

ARTÍCULO 151.-La jerarquía del personal subalterno del Director Ejecutivo será la establecida en el manual de puestos aprobado por la Junta Directiva del CONSUCOOP.

ARTICULO 152.-Conforme al documento mencionado en el artículo anterior el personal del CONSUCOOP, tiene el orden jerárquico siguiente:

1. Con jurisdicción en todas las oficinas, establecimientos o lugares de trabajo y con autoridad sobre el personal, subalterno la jerarquía será la siguiente:

- a) Director Ejecutivo.
- b) Gerente Administrativo.
- c) Secretario General
- ch) Asesor Técnico de Dirección Ejecutiva
- d) Recursos Humanos
- e) Superintendentes
- f) Jefe de Departamentos
- g) Jefes de Unidades

ARTÍCULO 153.-En caso de sustitución del CONSUCOOP, como patrono se aplicaran las normas del Código del Trabajo que le regulen.

CAPITULO XVII **TRABAJO DE LOS MENORES Y** **MUJER TRABAJADORA**

ARTÍCULO 154.-CONSUCOOP acatará todas las disposiciones legales en cuanto al Régimen de actividades de la mujer trabajadora, según lo establecido en el Decreto No. 34-2000 de fecha 22 de mayo de 2000. En cuanto a los menores de dieciocho (18) años lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia, otorgándoles la protección que por su edad les corresponde y velará porque la moral y buenas costumbres sean normas efectivas en las relaciones de trabajo. **LA TRABAJADORA** en estado de gravidez, gozará de todos sus derechos establecidos en el Código del Trabajo en sus Artículos 135 al 147 y lo establecido por la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (**IHSS**).

ARTÍCULO 155.-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 las seis semanas que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su Contrato de Trabajo.

Para los efectos del descanso de que se trate este Artículo, la trabajadora por sí misma y solo en los casos que este incapacitada por medio de terceros presentará al jefe de Personal un certificado o un dictamen médico, de profesional colegiado, en el cual deberá constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto; y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse seis semanas antes del parto.

En caso de aborto o de parto prematuro no viable la trabajadora tendrá todos los derechos post-natales como si el nacimiento hubiere ocurrido, salvo en cuanto al período post-natal que podrá ser menos o mayor de seis semanas según la prescripción médica.

Las disposiciones de este Artículo solo obligarán al CONSUCOOP, a partir de la presentación del certificado médico o del dictamen referido en el párrafo segundo.-En consecuencia, no se tendrá ninguna responsabilidad PATRONAL, en reducción del período pre-natal si la presentación fue hecha estando ya en curso ese período, ni cuando en el cálculo del mismo hubiere incurrido en error del médico.

Por su parte la trabajadora tampoco tendrá responsabilidad ni obligación, si por error o inexactitud en el cálculo médico el período pre-natal resulta mayor de seis semanas, pero no podrá hacer reclamo alguno si el período pre-natal se redujo por su presentación tardía del certificado o el dictamen previsto en este artículo.

En ningún caso se admitirán como pruebas del estado de embarazo los testimonios de testigos, la confesión de la trabajadora, la de presunción, el testimonio de los peritos ni otras personas, generalmente admitidas

en lo judicial y en lo administrativo, ante CONSUCOOP ese estado sólo podrá probarse con el certificado o el dictamen previsto en este Artículo.

ARTICULO 156.-El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto subordina al reposo de la trabajadora y podrá suspenderse si por Inspector de Trabajo, a instancia del CONSUCOOP, se comprueba que aquella, fuera de las labores domésticas se dedica a otros trabajos remunerados.

ARTICULO 157.-CONSUCOOP, está obligado a conceder descanso por lactancia a la trabajadora, sin deducción del salario, para alimentación del hijo durante los seis meses siguientes al nacimiento del bebe, la madre podrá ejercer este derecho hasta por un máximo de una hora jornada, sin más trámite que notificar por una sola vez al Departamento de Personal la hora y el modo de ejercicio que hubiere escogido. Hecha la notificación la trabajadora no podrá modificar su decisión salvo por prescripción médica.

ARTICULO 158.-CONSUCOOP, no podrá dar por terminado el Contrato de Trabajo de mujer embarazada sin justificar previamente, ante el juez del trabajo, respectivo, alguno de las causales enumeradas en el Artículo 112 del Código del Trabajo.- En estos casos subsistirá la relación de trabajo hasta que termine el descanso Post-Natal o hasta que quede ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

ARTICULO 159.-CONSUCOOP, no podrá despedir directa ni indirectamente a la trabajadora o por motivo de embarazo o de lactancia, se presume de derecho que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o de la lactancia, cuando sin la autorización correspondiente ha tenido lugar dentro del período comprendido desde la fecha de presentación del certificado o del dictamen médico, a que se refiere en párrafos anteriores este Reglamento, hasta el día en que se cumpla tres meses de parto.

ARTICULO 160.-Fuera de la indemnización y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, la trabajadora cuyo contrato fuere dado por terminado o fuere despedida en contravención de los Artículos 144,145 de este Reglamento.

Tendrá derecho al pago de los salarios de sesenta días, y además al pago de las doce semanas de descanso Pre-natal Post-natal de la parte insoluta de las mismas si no lo hubiere tomado.

ARTÍCULO 161.-CONSUCOOP, no empleará mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos ni que siendo nocturnos se prolonguen por más de cinco horas.

ARTÍCULO 162.-En CONSUCOOP, el trabajo de las mujeres será adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

ARTICULO 163.-La infracción de las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales que protejan en el trabajo de mujeres podrán ser denunciadas sin responsabilidad por cualquier ciudadano, comprobadas las denuncias que reciba, CONSUCOOP, dictará las medidas correctivas necesarias.

MENORES

ARTÍCULO 164.- Los menores que no hayan cumplido dieciocho (18) años de edad, y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo y las mujeres, no podrán desempeñar las labores que el Código del Trabajo, el de Sanidad y los Reglamentos sobre Trabajo Infantil señalen como insalubres o peligrosos. Es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria para los menores de dieciocho (18) años.

CAPITULO XVIII

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

ARTÍCULO 165.-CONSUCOOP podrá ocupar los servicios de personas de Nacionalidad Extranjera que llenen los requisitos del Decreto Legislativo N.- 110 de fecha uno (1) de Noviembre del año 1966. CONSUCOOP deberá exigir previa contratación de dicho personal extranjero, la presentación del Carné de Trabajo vigente, autorizado por la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO XIX

TERMINACION Y SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 166.-Los Contratos de Trabajo y las relaciones laborales en que sea parte el CONSUCOOP, solo podrán suspenderse:

1. Por las causas que, previstas en el Código del Trabajo, y son inherentes al CONSUCOOP, como entidad del Estado y no Patrono Privado Se entienden Inherentes a CONSUCOOP las causas establecidas en los incisos 6, 8, 9, 11 y 12 del Artículo 100 del Código del Trabajo.

Los procedimientos de suspensión serán los dispuestos por el Código del Trabajo.

2. Por las causas y los procedimientos previsto en este Reglamento.

ARTÍCULO 167.-Los contratos de y las relaciones laborales en que sea parte CONSUCOOP solo podrán terminar por las causas y con los procedimientos previstos en el Código de Trabajo y este Reglamento.

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 168.-CONSUCOOP podrá dar por terminado el Contrato de Trabajo o la relación laboral, sin responsabilidad de su parte por:

a) El engaño del trabajador mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su nivel académico.

b) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador durante sus labores, contra los miembros de la Junta Directiva del CONSUCOOP, el Director Ejecutivo, demás funcionarios y trabajadores y particulares.

c) Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina, fuera del servicio contra miembros de la Junta Directiva del CONSUCOOP, el Director Ejecutivo o quien haga sus veces y demás funcionarios cuando el trabajador lo realice sin que hubiere procedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte, o si, como consecuencia del acto se hiciere completamente imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo.

d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras maquinarias o materia prima, 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.

e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las oficinas, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente.

f) Revelar los secretos o información de carácter técnico o administrativo de carácter reservado o confidencial en perjuicio del CONSUCOOP, de sus funcionarios o del Movimiento Cooperativo.

g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada.

h) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causas justificadas durante dos días completos y consecutivos o durante tres días hábiles en el término de un mes.

i) La negativa manifiesta o reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos preventivos indicados para Accidentes o Enfermedades, o el no acatar el trabajador en igual forma y en perjuicio del patrono las normas que su superior en los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores que están ejecutando.

j) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato.

k) El descubrimiento 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.

l) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los 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.

ARTÍCULO 169.-Los trabajadores podrán dar por terminado el Contrato de Trabajo o su relación laboral sin preaviso o sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones he indemnizaciones legales, como el caso de despido injusto por:

a) Engaño del Patrono al Celebrar el Contrato respectivo o a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador, esta causa no podrá alegarse contra CONSUCOOP, después de treinta días de prestar sus servicios de trabajo, sin perjuicio a lo prescrito en el Artículo 49 del Código del Trabajo.

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por superiores del trabajador a éste o a los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferido al trabajador dentro del servicio

por superiores jerárquicos, representantes y dependientes del CONSUCOOP, con el consentimiento o la tolerancia del jefe inmediato del trabajador ofendido o de los superiores jerárquicos de dicho jefe.

c) Cualquier acto de CONSUCOOP, o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

d) Actos graves del CONSUCOOP, o de su representante que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador o de sus familiares.

e) Por perjuicio que CONSUCOOP, o sus representantes causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona, están bajo su responsabilidad.

f) No pagarle CONSUCOOP el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones por días y horas no laboradas y demás autorizadas por este reglamento.

g) Trasladar a un puesto de menor categoría o con menos sueldo, cuando hubiere ocupado el que desempeñaba por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. -Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior.- La incompetencia se comprobará mediante evaluación realizada por el Jefe inmediato y el Jefe de personal en los 60 días siguientes al ascenso;

h) Cuando exista un interinato por un tiempo mayor de 60 días y se pretenda su retorno al puesto inmediato anterior devengando un salario inferior, se exceptúan casos específicos para cubrir licencias por enfermedad estudio u otros casos;

i) Adolecer el representante de CONSUCOOP, otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

j) Incumplimiento, de parte de CONSUCOOP, de las obligaciones legales o convencionales;

k) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que encubren a CONSUCOOP, siempre que el hecho sea debidamente comprobado; y,

l) Incumplimiento, por el CONSUCOOP, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo prescritas en las Leyes y Reglamento respectivos;

ARTÍCULO 170.-Si el Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado por alguna de las causas estipuladas en el Artículo 114 del Código del Trabajo u otra ajena a la voluntad del trabajador, El Empleador deberá pagarle a el trabajador un importe de Auxilio de Cesantía, regulado por el Artículo 120 reformado del Código del Trabajo, pero en ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de veinticinco (25) meses.

También tiene derecho al Auxilio de Cesantía después de un trabajo continuo de quince (15) años o más, cuando el trabajador decide voluntariamente dar por terminado el Contrato de Trabajo, tendrá derecho a recibir un treinta y cinco (35%) por ciento del importe que le correspondería de cesantía por los años de servicio. Sujeto a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 171.-De conformidad con la ley, en el caso de fallecimiento natural después de seis (6) meses de antigüedad laboral, el porcentaje se eleva a un setenta y cinco (75%) por ciento pagadero a sus beneficiarios.

ARTÍCULO 172.-El beneficio anterior será aplicable siempre y cuando no se presenten las circunstancias previstas en el Artículo 112 del Código del Trabajo o cuando el trabajador esté acogido a los beneficios señalados en el Art. No. 120, literal f) del referido Código o a iguales o superiores beneficios de otro sistema donde el patrono sea aportante.

ARTÍCULO 173.-La terminación del Contrato de Trabajo o de la relación laboral conforme a los Artículos 169 y 170 de este Reglamento dará lugar a la aplicación de los Artículos 113 y 115 respectivamente del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 174.-Por la terminación del Contrato de Trabajo o de la relación laboral por razón de despido injustificado directo o indirecto, CONSUCOOP, pagará a los trabajadores Preaviso, Auxilio de Cesantía, Vacaciones y Aguinaldos proporcionales y salarios dejados de percibir en los casos y la cuantía que dispone el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 175.-Si hubiere duda o conflicto en la aplicación del Código del Trabajo y este Reglamento en casos de suspensión o terminación de Contratos de Trabajo y de relaciones laborales, prevalecerán las disposiciones más favorables al trabajador.

CAPITULO XX
PETICIONES DE MEJORAMIENTO O RECLAMOS

ARTICULO 176.-CONSUCOOP, garantiza a los trabajadores el derecho de petición, cuyo ejercicio solo siendo por escrito implicará una resolución forzosa y próxima aunque no necesariamente favorable a la pretensión que expresa.

Toda petición se formulará ante el superior jerárquico correspondiente, quien le resolverá si es de su competencia o la transferirá al funcionario para decidirla de lo proveído por ultimo funcionario que haya conocido de la petición conocerá en segunda instancia el Director Ejecutivo de CONSUCOOP o quien haga sus veces.- Para resolución final si lo estimare precedente, el Director Ejecutivo podrá consultar con la Junta Directiva del Consejo Nacional Supervisor de Cooperativas.

CAPITULO XXI
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 177.-En todo lo no previsto en el presente reglamento, se estará a las disposiciones del Código del Trabajo vigente y sus Reglamentos.

ARTÍCULO 178.-Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el presente Reglamento y las demás leyes de trabajo o de previsión social que otorguen a **LOS TRABAJADORES**, aunque se encuentren en un Contrato de Trabajo y en virtud de trabajo u otro pacto cualquiera.

ARTÍCULO 179.-No producirán ningún efecto las cláusulas del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del **TRABAJADOR** en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren favorables al **TRABAJADOR**.

ARTÍCULO 180.-CONSUCOOP se obliga a dar publicidad del presente Reglamento una vez que éste sea aprobado, ya sea mandando a imprimir ejemplares de él, o bien, colocándolo a la vista de **LOS TRABAJADORES** en los centros de trabajo.

ARTICULO 181.-Lo no previsto en este Reglamento y en los contratos de trabajo en que sea parte el CONSUCOOP, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en Legislación de Previsión Social, y en la Legislación General del País. Ninguna Disposición contenida en este Reglamento podrá interpretarse como renuncia de los trabajadores a los derechos que por Ley o convención les corresponda.

ARTÍCULO 182.-El presente Reglamento de Trabajo tendrá aplicación directa en todas las dependencias y regionales establecidas por el "**CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR DE COOPERATIVAS CONSUCOOP.**", así como en todos aquellos centros o lugares de trabajo que por razón del servicio y finalidad de **DEL CONSEJO** tengan que ejecutar **LOS TRABAJADORES**, en el territorio de la República y entrará en vigencia el día de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, y sus reformas o derogatorias se sujetarán a los mismos trámites que para su aprobación.

ARTÍCULO 183.-Queda derogado el reglamento interno, del Instituto Hondureño de Cooperativas (IHDECOOP) así como cualquier otra disposición emitida por dicho Instituto relacionada con funcionamiento, competencias y administración del personal.