

**MEMORANDUM
RRHH-SEMUJER-020-2023**

PARA: LIC. VALERIA SOFIA VELASQUEZ
Oficial de Transparencia y Acceso a la Información Pública

DE: LUIS DAVID BERRIOS SALINAS
Subgerente de Recursos Humanos

ASUNTO: NOTA ACLARATORIA – REGLAMENTO INTERNO SEMUJER

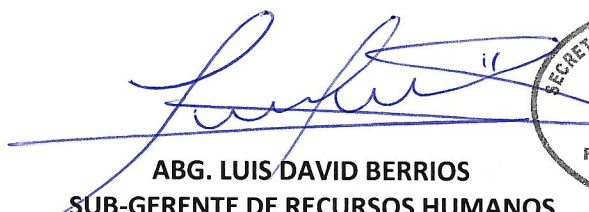
FECHA: 09 de Noviembre del 2023

.....

Por este medio y en cumplimiento de los Lineamientos de Verificación de los Portales de Transparencia y toda disposición jurídica de carácter general dictada por la administración pública, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Asuntos de la Mujer hace constar por este medio que para el mes de **MARZO 2023**, el Reglamento Interno de esta Secretaría y su régimen disciplinario se encuentra en proceso de revisión y aprobación por parte de la Máxima Autoridad.

Para los fines de actualizar la información en el Portal Único de Transparencia del IAIP, firmo la presente.

Atentamente;


ABG. LUIS DAVID BERRIOS
SUB-GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



cc. archivo
cc. Despacho Ministerial

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA
SECRETARIA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE ASUNTOS DE LA MUJER
(SEMujer)**

ACUERDO MINISTERIAL No. ____

Tegucigalpa, M.D.C., _____

CONSIDERANDO: Que el Gobierno de la Presidenta Iris Xiomara Castro Sarmiento, dentro del Plan de Gobierno Bicentenario Para la Refundación de la Patria y Construcción del Estado Socialista y Democrático Bicentenario, ha definido como uno de sus 3 ejes estratégicos transversales el de género mediante el numeral 5 Género: Nada sobre nosotras, sin nosotras, con el objetivo de transformar la vida de las mujeres y niñas en todos los aspectos de la vida de Honduras.

CONSIDERANDO: Que la profesionalización de los recursos humanos dentro de la Administración Pública es un proceso continuo

CONSIDERANDO: Que es atribución y deber de la Secretaria de Estado emitir el Reglamento de Organización Interna, tal y como lo enuncia el artículo 36 numeral 6 de la Ley General de la Administración Pública.

CONSIDERANDO: Que el Decreto No. 05-2022 de fecha 06 de abril de 2022, crea una nueva Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer (SEMujer) y se hace necesaria la elaboración de un reglamento que reúna el conjunto de normas obligatorias que forman parte del andamiaje legal que regulan las relaciones laborales existentes entre las partes.

POR TANTO:

La Secretaria de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer (SEMujer):
En el ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 30, 33 y 36 numerales 2) y 8) de la Ley General de la Administración Pública, 246 de la Constitución de la República y en cumplimiento al Decreto Ejecutivo PCM No.005-2022 de fecha 06 de abril de 2022.

(a) **ACUERDA:**

PRIMERO: Aprobar el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE ASUNTOS DE LA MUJER (SEMujer)

CAPITULO I DE LAS DISPOSICIONES PRELIMINARES Y APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento contiene el conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo a que deberán sujetarse la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujer) sus funcionarias, funcionarios, empleadas y empleados, trabajadoras y trabajadores en general, que esta Secretaría contrate para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 2.- La Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujer), es una dependencia del Poder Ejecutivo, que, para el ejercicio de sus atribuciones, tiene la estructura organizacional que la Ley determina. Para los efectos legales correspondientes se señala como domicilio de la misma, la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central.

ARTICULO 3.- La Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujer) sus trabajadoras y trabajadores resolverán sus problemas laborales en un plano de justicia, en consecuencia, mantendrá el respeto mutuo necesario cumpliendo estrictamente las obligaciones reciprocas que impone la Legislación Nacional aplicable, así como la integración de la perspectiva de género dentro de la Administración Publica.

ARTÍCULO 4.- Es entendido que, de acuerdo con las necesidades del servicio público, el Poder Ejecutivo podrá crear nuevas Direcciones Generales u otras Dependencias adscritas a la Secretaría, con las atribuciones que se establezcan al respecto.

ARTÍCULO 5.- La Secretaría aprobará los manuales de organización, de procedimientos, de funcionamiento y de disposiciones varias que se dictaren para el correcto funcionamiento de la misma.

ARTÍCULO 6.- Quedan sujetos al presente Reglamento todas las funcionarias, funcionarios, empleadas y empleados, trabajadoras y trabajadores en general de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujer) aplicándose a todas aquellas personas que ejecuten labores bajo su dirección, dependencia o subordinación, en cada una de sus unidades operativas.

CAPÍTULO II DE LA MISIÓN Y VISIÓN

ARTÍCULO 7.- La misión es ser la Secretaria de Estado rectora que promueve el cambio de las estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la igualdad y justicia de género entre mujeres y hombres a través del Plan Nacional Contra la Violencia hacia las Mujeres y Niñas 2023- 2033 y el III Plan de Igualdad y Justicia de Género 2023-2033, así mismo velar por el empoderamiento de la mujer, desde la libertad, la diversidad, la sororidad, la participación activa, la interculturalidad y el liderazgo, y en el desarrollo sostenible de Honduras. Para lo cual SEMujer es la institución líder del poder ejecutivo en el diseño, dirección, coordinación, evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos públicos

en favor de la igualdad de derechos de las mujeres sin discriminación y en un ambiente libre de violencia.

ARTÍCULO 8.- La visión de SEMUJER es, para el 2026, ser la institución rectora que lidera la implementación efectiva de la Política Nacional de la Mujer, asegurando la transversalización de género en toda la administración pública, logrando una sociedad en la que tanto las mujeres como los hombres participan activamente en la vida social, política y económica en igualdad de derechos y oportunidades, sin que exista la cultura patriarcal como sistema de organización social y el androcentrismo como representación global de la humanidad..

CAPITULO III DE LOS SUJETOS

ARTICULO 9.- Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por personal y/o trabajadora y trabajador de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMUJER) las personas naturales que, de conformidad con la Ley, estén vinculadas (os) a ella, desempeñando cargos con carácter permanente o no permanente (tiempo determinado), a tiempo completo o parcial, por contrato o por acuerdo en cualquiera de las unidades, reciben sueldos a través de los Sistema Integral de Gestión de Recursos Humanos (SIGERH) y de Sistema de Administración Financiero (SIAFI) con cargo a las partidas presupuestarias de esta Secretaría.

ARTICULO 10.- Por la naturaleza de sus funciones y, para efectos del presente Reglamento, el personal de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMUJER) se clasificará de la siguiente manera:

- a) Funcionarias, funcionarios;
- b) Empleadas y empleados

ARTÍCULO 11.- Se tendrán como **funcionarias y funcionarios**, aquellas y aquellos miembros del personal en que concurren alguna (s) de las circunstancias siguientes:

- a) Que presten promesa de Ley al tomar posesión de su cargo;
- b) Que sean responsables por la ejecución de programas y proyectos específicos
- c) En general, las y los que desempeñen cargos ejecutivos de Dirección de Personal, Administración y de Asesoría Profesional o Técnica

ARTÍCULO 12.- Se consideran **empleadas y empleados**, aquellas y aquellos miembros del personal que desempeñen cargos en los que no concurren las circunstancias establecidas en el artículo precedente.

ARTÍCULO 13.- El personal de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMUJER) estará

contemplado dentro de las siguientes categorías:

- a) Servicio Excluido,
- b) De Confianza,
- c) Empleados Regulares,
- d) Interinos,
- e) A Prueba
- f) De Emergencia, y,
- g) Por Contrato.

ARTICULO 14.- Es personal de **Servicio Excluido**:

- a) Secretaria (o) de Estado,
- b) Sub Secretaria (o) de Estado,
- c) Secretaria (o) General,
- d) Gerente Administrativa (o).
- e) Directora (r)
- f) Sub-Directora (r)
- g) Jefa (e) de Auditoria Interna

ARTICULO 15.- Es personal de **Confianza**: Persona natural que desempeñan funciones de manera temporal o permanente dirigidas u orientadas al Secretario(a) de Estado y Subsecretarios(as) como: Secretarias, Asistentes, Asesoras (es), Motoristas que los transportan personalmente, Personal de Seguridad, Aseadoras (es) y Conserjes

ARTICULO 16.- Son **Empleadas y Empleados Permanentes**: Todas aquellas personas que hayan sido nombradas de conformidad a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, por medio de un Acuerdo expedido por el Poder Ejecutivo, para ocupar un Puesto con carácter permanente el cual deberá figurar en la nomenclatura del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República.

ARTICULO 17.- Es **Personal Interino**: La que o el que reciba ascenso, traslado, nombramiento u cualesquier otra acción de personal con el propósito de sustituir temporalmente a alguna empleada o empleado permanente o regular.- Deberá someterse al período de prueba con el fin único de demostrar que posee los conocimientos, aptitudes, cualidades o habilidades para desempeñarse en el puesto o cargo por el tiempo que dure el interinato.- No tendrá otro status aun y cuando el tiempo por el que ha sido nombrado como empleada interina o empleado interino sea menor que el período de prueba.

ARTICULO 18.- Es **Personal a Prueba**: Toda aquella o aquel que haya sido nombrado por primera vez para desempeñarse en un puesto o que vaya a ocupar uno distinto que el que ocupaba a la fecha, y lo hará por el tiempo que sea especificado para su clase. Este período será por el tiempo que determine la Ley de Servicio Civil y su Reglamento. - Se

exceptúa de cumplir el período de prueba, al personal de confianza y al de emergencia.

ARTICULO 19.- Es Personal de Emergencia: El que por razones de fuerza mayor o caso fortuito suscitadas en la Secretaría, haya sido nombrada o nombrado provisionalmente por un período menor de noventa (90), días sin llenar los requisitos de selección requeridos por la Dirección General de Servicio Civil.

ARTICULO 20.- Es personal por **Contrato** el que presta sus servicios profesionales por tiempo determinado y cuyas funciones, condiciones de trabajo y derechos, se encuentran tipificados en el mismo.

ARTÍCULO 21.- Las personas a las que se les autorice realizar prácticas profesionales en las dependencias de la Secretaría no serán considerados como empleados o funcionarios de la misma. El practicante estará sujeto al cumplimiento del presente reglamento y demás resoluciones, con la salvedad de que no podrán ser objeto de sanciones de carácter pecuniario.

ARTICULO 22.- Para los efectos de este Capítulo se establece el siguiente orden jerárquico: Secretaria (o) de Estado en el Despacho de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujer), Subsecretarias (os) de Estado, Secretaria (o) General, Gerenta (e) Administrativa (o), Directoras (es) Generales, Subgerentes, Coordinadoras (es) o Jefas (es) de Programas, Áreas o Departamentos.

ARTÍCULO 23.- La Secretaría emitirá las normas de operación, manuales de procedimiento, instructivos y disposiciones de orden técnico y administrativo que sean necesarias para la consecución de las finalidades señaladas por las Leyes y Reglamentos que rigen la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social.

CAPITULO III

DE LA EVALUACION, SELECCIÓN Y ADMISION DEL PERSONAL

ARTÍCULO 24.- La evaluación, selección e ingreso de personal a la Secretaría se harán sobre las bases de capacidad, experiencia y honradez. Los requisitos y condiciones que deberán llenar los aspirantes para ingresar a laborar en la Secretaría serán tanto los estipulados en el Capítulo IV de la Ley de Servicio Civil y sus modificaciones, como los indicados en el Capítulo IV de su Reglamento. Además, exigirá, presentar la Declaración Jurada de Bienes en los casos que la ley lo requiera, previa a la posesión del cargo, que acreditará con la Constancia extendida por la autoridad competente del Tribunal Superior de Cuentas, declaración obligatoria impuesta por los artículos 56, 57 y 99 de la Ley Orgánica de ese Tribunal.

ARTICULO 25.- La o el Subgerente de Recursos Humanos personalmente o a través de sus delegadas (os), deberá darle posesión de su cargo a la empleada o empleado que ingrese, en presencia de la Funcionaria o Funcionario que dirige la dependencia donde prestará sus servicios, levantando acta que al efecto lleve esa subgerencia.- En la ausencia de éste,

corresponderá a quienes le sustituyen formalizar el acto.- La promesa de Ley que deban prestar las Directoras (es) Generales, Gerentas (es), Subgerentes, se formalizará ante la Secretario de Estado o el Secretario de Estado en el Despacho de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujer) o en su defecto ante la Subsecretaria (o) respectivo.

ARTICULO 26.- Todo lo relacionado con las disposiciones de este Reglamento, así como lo concerniente al personal de esta Secretaría de Estado y las relaciones con la Dirección General del Servicio Civil, serán responsabilidad del o la Subgerente de Recursos Humanos, quien queda facultada(o) para inspeccionar personalmente o a través de delegadas (os), todas las dependencias que correspondan a la Secretaría, para registrar las irregularidades que observe y notificar en forma inmediata y precisa, a la autoridad superior correspondiente observando la prudencia y el buen criterio que sus funciones ameritan.

ARTÍCULO 27.- La Secretaria (o) General, Directoras (es), Gerentas (es), Subgerentes, y demás Jefas (es) de igual jerarquía, deberán tramitar por medio de la Oficina de la Subgerencia de Recursos Humanos, las acciones de personal de sus subalternos, con la debida diligencia.

CAPITULO IV DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, CONTROL DE ASISTENCIA, LLEGADAS TARDIAS Y AUSENCIAS

SECCION I DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 28.- La Jornada de Trabajo de la Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer (SEMujer), además de la contemplada en las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley de Servicio Civil y de su Reglamento, estará regulada de la siguiente manera:

- a) Con una Jornada Ordinaria de Trabajo no menor de treinta y nueve (39) horas ni mayor de cuarenta y cuatro (44) horas laborables durante la semana y de ocho (8) horas diarias, comprendidas de lunes a viernes con un horario de:
- **Hora de entrada: 8:30 a.m.**
 - **Hora de salida: 4:30 p.m.**

Es entendido que esta jornada podrá variar de acuerdo a las directrices giradas por el Poder Ejecutivo.

- b) Para el personal de vigilancia y servicio, se establecerá jornada especial.

La jornada que antecede tendrá validez, mientras el Poder Ejecutivo no disponga lo contrario.

Se exceptúan de la jornada máxima legal el personal de confianza y los que designe la Secretaría.

ARTÍCULO 29.- Dentro de la Jornada Ordinaria de Trabajo, a el personal de la Secretaría se les concederán una (1) hora para tomar sus alimentos, los que podrán tomarse en dos (2) jornadas de 12:00 a 1:00 pm, o de 1:00 a 2:00 p.m.

ARTÍCULO 30.- Es Jornada Extraordinaria de Trabajo, la que se realiza fuera de los límites anteriormente expresados y esta será remunerada de acuerdo con lo que dispongan las Disposiciones Generales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Republica.

No se permitirá que el personal realice jornadas extraordinarias más de tres veces por semana; quedan excluidas las y los Secretarias, Asistentes, Asesoras (es), Motoristas que los transportan personalmente, Personal de Seguridad, Aseadoras (es) y Conserjes, que a juicio de las autoridades superiores lo ameriten, debiendo cumplir sus funciones de manera eficaz y eficiente.

En el caso del personal de confianza y cuando no se trate de realizar acciones fuera del área de trabajo gozando de los viáticos correspondientes, la reposición del tiempo no remunerado pero trabajado fuera del horario regular de trabajo, se realizará de acuerdo con su Jefa (e) con conocimiento de la Subgerencia de Recursos Humanos.

En ningún caso se reconocerá pago por Jornada Extraordinaria cuando el personal se encuentre devengando viáticos.

Se exceptúan de la jornada máxima legal las empleadas (os) de confianza y personal de servicio excluido.

ARTÍCULO 31.- No serán remuneradas las horas extraordinarias que el personal ocupe para subsanar errores imputables a ella o a él, cometidos durante la jornada ordinaria de trabajo, o cuando por negligencia o malicia hubiere ocasionado atrasos a la realización de labores que se le han asignado.

ARTÍCULO 32.- El trabajo extraordinario requerirá autorización escrita y previa de la (el) titular de la dependencia respectiva y se otorgará cuando conste plenamente acreditada su procedencia en relación con la demanda y objetivos del servicio.

ARTICULO 33.- Habrá un servicio de vigilancia permanente en la Secretaría, su desempeño por turnos será rotado de acuerdo al calendario que al efecto dicte la Subgerencia de Recursos Humanos, dependiente de la Gerencia Administrativa.

ARTICULO 34.- Se podrán realizar cambios de jornada laboral a solicitud del personal por razones excepcionales o manifiesta, debidamente justificada, la (el) interesado deberá de presentar una solicitud por escrito ante la Subgerencia de Recursos Humanos, indicando su solicitud y acompañando el respectivo respaldo.

SECCION II DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 35.- Se llevará un registro de asistencia del personal, el cual funcionará de la siguiente manera:

- a) Se dispondrá de un reloj marcador digital o biométrico, mediante el cual el personal de la Secretaría deberá registrar su huella dactilar, tanto al iniciar la jornada de trabajo como al finalizar la misma.
- b) En el supuesto de que no se contara con un reloj marcador o este se encontrara en mal estado, el personal de esta Secretaría firmarán la hora de entrada y de salida en un libro o registro de asistencia que podrá ser manual o computarizado, para lo cual se nombrará a un encargado de la custodia de los registros de asistencia y puntualidad, el que será responsable ante la Subgerencia de Recursos Humanos, por el efectivo control de dichos registros y reportará al mismo las anomalías que sobre incumplimiento observare por parte del personal.

ARTÍCULO 36.- El personal de la Secretaría contará con diez (10) minutos de gracia a partir de la hora de entrada para marcar en el reloj digital o firmar en el libro o registro de asistencia, manual o computarizado. - Después de dicho tiempo se le considerará que ha llegado tarde a su trabajo.

ARTÍCULO 37.- El personal deberá justificar ante su Jefa o Jefe Inmediato sus llegadas tardías y/o la no-anotación de entradas y salidas, y ella o él, les dará o no el visto bueno a las excusas correspondientes, cuando las considere o no justificadas, remitiéndolas a la Subgerencia de Recursos Humanos, para los efectos correspondientes.

Las justificaciones a que se refiere el párrafo anterior, deberán presentarse el mismo día en que ocurra la llegada tardía. Lo anterior es sin perjuicio de investigación especial que se haga por medio de la Subgerencia de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 38.- El personal, por mala fe o complacencia, marque por otra servidora (o), incurre en una falta grave y su reincidencia obligará al despido del trabajo.

Incurrirá en la misma falta y se le aplicará la misma sanción el servidor que consintiera que otro marque su registro.

ARTÍCULO 39.- No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, dejará de imponerse la sanción laboral en aquellos casos en que el personal que marcó el registro de una tercera persona o que le marcaron el suyo, informa del hecho a quien corresponda como un error involuntario, a más tardar dentro de las próximas veinticuatro (24) horas de la marcación.

ARTÍCULO 40.- Estarán exentos de marcar o firmar en el libro o registro de asistencia, los empleados de confianza debidamente autorizados para este fin y el personal de servicio excluido.

SECCION III DE LAS LLEGADAS TARDIAS

ARTÍCULO 41.- Se considera llegada tardía, el ingreso al centro de trabajo después de quince minutos (15) de la hora indicada para iniciar sus labores. Toda llegada tardía sin justificación

alguna tendrá como consecuencia inmediata la deducción del salario, en proporción al tiempo perdido, sin menoscabo de las sanciones administrativas que se detallan en este artículo.

Las faltas así determinadas, en caso de reincidencia, serán acumulables y no obstante de lo indicado en el Capítulo VIII, se sancionarán progresivamente conforme la escala siguiente:

1. Cuando las llegadas tardías no excedan de quince minutos (15) cada una, durante el mes en el que se realice el cómputo, se procederá así:
 - a) La acumulación de cinco llegadas tardías en un mes calendario, será sancionada con amonestación verbal.
 - b) De seis a ocho llegadas tardías durante un mes, se impondrá una amonestación verbal y se registrará en el expediente personal;
 - c) De nueve a once llegadas tardías al mes, se impondrá una amonestación por escrito;
 - d) De doce a trece llegadas tardías al mes, se suspenderá a la empleada empleado hasta por cinco días;
 - e) De catorce llegadas tardías en adelante al mes, se suspenderá al empleado hasta por ocho días.
2. Cuando las llegadas tardías excedan de quince minutos (15) cada una, se sancionarán de la siguiente manera:
 - a) De dos a tres llegadas tardías durante el mes, se amonestará verbalmente a la empleada o empleado y se hará constar en su expediente personal;
 - b) De cuatro a cinco llegadas tardías durante un mes, se impondrá una amonestación escrita;
 - c) De seis a siete llegadas tardías al mes, se suspenderá a la empleada o empleado hasta por tres días;
 - d) De ocho a diez llegadas tardías al mes, se suspenderá a la empleada o empleado hasta por cinco días;
 - e) De once a quince llegadas tardías al mes, se suspenderá a la empleada o empleado hasta por ocho días;
 - f) Por más de quince llegadas tardías al mes, se descenderá a la empleada o empleado o se despedirá, según sea la magnitud del tiempo que haya llegado tarde.

ARTÍCULO 42.- La Subgerencia de Recursos Humanos elaborará semanal un informe detallado respecto a las llegadas puntuales, llegadas tardías y ausencias del personal, en base al control de asistencia y demás documentos probatorios.

Este informe se enviará a la Secretaria (o) de Estado, Subsecretaria (o) y Secretaria (o) General, quedando una copia para uso de la Subgerencia de Recursos Humanos como referencia al momento de dictaminar sobre las promociones de personal que se soliciten y para efectos de las sanciones que procedan. A su vez, las y los Directores Generales, Subgerentes y Jefas o Jefes de Unidades o Proyectos informarán de las sanciones impuestas en cada caso.

SECCION IV DE LAS AUSENCIAS

ARTÍCULO 43.- Se considera ausencia de un día completo de trabajo o más en la que incurra un servidor público a sus labores diarias. La ausencia podrá ser justificable o injustificable.

ARTÍCULO 44.- Cuando el personal se encontrará imposibilitado para asistir a sus labores, deberá notificarlo a su Jefe Inmediato, si por alguna razón no puede comunicarse, lo hará con el Subgerente de Recursos Humanos, dentro del término de veinticuatro (24) horas, ya sea verbalmente o por escrito, explicando las causas o motivos que le impiden asistir al mismo. Por ningún motivo, salvo el de fuerza mayor o el de caso fortuito, deberá esperar hasta el segundo día de ausencia para hacer la notificación en relación.

Es entendido que la obligación de notificación será en todos los casos de ausencia y, cuando el empleado por imposibilidad física no pudiera hacerlo, deberá designar a alguna persona que pueda efectuarla.

ARTÍCULO 45.- La notificación a que se refiere el Artículo anterior, no constituye por sí, justificación de la ausencia, debiendo el personal comprobar ante su Jefa o Jefe Inmediato la justa causa de la misma dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la reanudación de sus labores, debiéndose enviar el original del documento por medio del cual acredita su ausencia, a la Subgerencia de Recursos Humanos en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde que se cometió la ausencia, dejando copia al interesado.

ARTÍCULO 46.- Cuando el personal se encontrará imposibilitado para asistir a sus labores por enfermedad que no sea profesional ni ocasionada por accidente de trabajo, deberá notificarlo a su Jefa o Jefe Inmediato Superior, dentro del término de veinticuatro (24) horas de sobrevenida la enfermedad, debiendo la Jefa o el Jefe respectivo comunicarlo a la Subgerencia de Recursos Humanos.

Para acreditar que la ausencia fue motivada por enfermedad, el personal podrá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su incorporación al trabajo, justificar sus ausencias de la siguiente manera:

- a) Cuando sus ausencias no excedan de tres (3) días, podrán ser justificadas con cualquier otro documento o medio que no sea el Certificado de Incapacidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social o la Certificación Médica, a juicio del respectivo jefe inmediato.
- b) Cuando sus ausencias excedan de tres (3) días, deberá presentar el Certificado de Incapacidad Temporal Laboral extendido por el IHSS cuando haya sido tratado en el mismo, y en caso de que la enfermedad o padecimiento sea tratada por un médico en el ejercicio privado de su profesión, la empleada o empleado presentará la Certificación Médica debidamente refrendada por el Servicio Médico del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).
- c) En los sectores donde no haya cobertura del Seguro Social, para justificar la ausencia bastará la certificación médica extendida por médico particular.

ARTÍCULO 47.- En casos muy calificados y de conformidad con lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento y con la intervención de la Secretaria (o) de Estado, Subsecretaria (o) de Estado, Secretaria (o) General, Gerente Administrativo, Subgerente de Recursos Humanos, podrá autorizar la ausencia que no sea por incapacidad física de la servidora o el servidor.

ARTÍCULO 48.- En los casos no previstos en los artículos anteriores, siempre y cuando el personal haya notificado en tiempo y forma su ausencia y esta esté debidamente justificada, la Secretaria de Estado o el Secretario de Estado, Subsecretaria (o), Secretaria (o), Gerente Administrativo, Subgerente de Recursos Humanos, podrán autorizar dichas ausencias hasta tres (3) días hábiles continuos o alternos de ausencia en un mes, bajo las estipulaciones contempladas en el literal anterior

ARTÍCULO 49.- La reincidencia en ausencias injustificadas ameritará ser sancionada de acuerdo a lo establecido en el Capítulo VIII, Sección I, del presente Reglamento.

CAPITULO V DE LAS VACACIONES, DESCANSOS, PERMISOS Y LICENCIAS

SECCIÓN I DE LAS VACACIONES

ARTÍCULO 50.- El personal de la Secretaría, tendrán derecho a vacaciones anuales doblemente remuneradas de conformidad a los periodos y escalas siguientes:

- 1) Doce (12) días hábiles, después del primer año de servicios;
- 2) Quince (15) días hábiles, después del segundo año de servicio;
- 3) Dieciocho (18) días hábiles, después del tercer año de servicio;
- 4) Veintidós (22) días hábiles, después del cuarto año de servicios;
- 5) Veintiséis (26) días hábiles, después del quinto año de servicio; y
- 6) Treinta (30) días hábiles, después de seis o más años de servicios.

El inicio del período de vacaciones deberá ser comunicado por la Subgerencia de Recursos Humanos, a cada persona, con diez (10) días hábiles de anticipación, y deberá dejarse constancia en el expediente.

Se exceptúan de esta disposición y el goce del periodo de vacaciones, las empleadas y empleados por contrato.

ARTÍCULO 51.- El disfrute de las vacaciones se hará en forma tal que no entorpezcan o perjudiquen el desarrollo normal de las actividades de cada una de las dependencias de la Secretaría, ni que menoscabe la efectividad del descanso del personal. Para tal efecto las Jefas o Jefes Inmediatos, en acuerdo con el personal y en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos, elaborarán los calendarios de vacaciones de sus respectivas dependencias, tomando en consideración las necesidades de la Secretaría y los intereses de cada trabajadora o trabajador constancia en su expediente personal.

ARTÍCULO 52.- El personal, que, durante su período de vacaciones, le fuere extendido un Certificado de Incapacidad Temporal Laboral, deberán notificarlo a la Subgerencia de Recursos Humanos a más tardar tres (3) días después de la fecha de extensión del mismo, salvo en caso de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobada, para los efectos de suspensión y reinicio del disfrute de dichas vacaciones.

ARTÍCULO 53.- No interrumpirán la relación de servicio, las licencias remuneradas, incapacidades temporales acreditadas, u otras acciones, ni afectarán la antigüedad para los efectos del cómputo del período de vacaciones que corresponda.

En caso que el personal, renunciare o fuere cancelada (o), despedida (o) de su cargo, antes de tener derecho a vacaciones, cualquiera fuere el período que corresponda, deberá pagársele la parte proporcional de la cantidad en relación al tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 54.- El personal de la Secretaría deberán gozar de su período de vacaciones completo y en forma ininterrumpida, no obstante, la Secretaría por urgente necesidad debidamente calificada, podrá requerirlos a suspenderlas sin que pierdan el derecho a reanudarlas una vez desaparecida la causa de la suspensión.

Cuando se tratare de labores que por su naturaleza no permiten una ausencia prolongada, las vacaciones podrán dividirse en dos (2) o tres (3) períodos menores en forma alterna.

ARTÍCULO 55.- Las vacaciones no podrán compensarse con dinero, y tampoco podrán acumularse, a menos que sea por razones calificadas de fuerza mayor o caso fortuito. En casos calificados, ya fuere por las necesidades del servicio o motivos de interés personal de la trabajadora (o), podrán acumularse hasta dos (2) períodos de vacaciones consecutivos, previo visto bueno de la Secretaria (o) de Estado, Subsecretaria (o) de Estado, Secretaria (o) General, Gerente Administrativo y Subgerente de Recursos Humanos e informe a la Dirección General de Servicio Civil.

ARTÍCULO 56.- Salvo la excepción del Artículo anterior, las vacaciones deberán otorgarse durante el período que corresponda y antes de que se inicie otro nuevo.

SECCION II DE LOS DESCANSOS Y FERIADOS

ARTÍCULO 57.- Todo el personal de la Secretaría gozará del descanso semanal que establecen las leyes.

ARTÍCULO 58.- El descanso semanal solo podrá estipularse en día distinto al establecido, cuando concurra cualquiera de los casos siguientes:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya ejecución no sea posible postergar o interrumpir,
- b) Porque el cargo técnico o práctico de las trabajadoras o trabajadores requiera su continuidad,
- c) Cuando así lo ordenen las Autoridades Superiores de la Secretaría,
- d) Y cuando las partes, de común acuerdo, así lo convengan.

En todo caso deberá quedarse asegurado para el personal, el descanso semanal, mismo que podrá programarse en acuerdo con éste, con el fin de restituirle el tiempo laborado.

ARTÍCULO 59.- Se establecen en la Secretaría como días feriados los siguientes: 01 de enero, jueves, viernes y sábado de Semana Santa, 14 de abril, 01 de mayo, 15 de septiembre, 03, 12 y 21

de octubre (o la fecha que por ley se disponga gozar) y 25 de diciembre.

SECCIÓN III DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 60.- El personal de la Secretaría tendrán derecho a disfrutar de Licencia Remunerada por las causas justificadas siguientes:

- 1) Por enfermedad, gravidez o maternidad, accidentes u otras causas previstas en la Ley del Seguro Social y demás leyes de previsión social, de acuerdo con lo que allí se disponga.
- 2) Por Enfermedad Grave de cualquiera de las madres, padres, hijas, hijos, hermanas, hermanos, cónyuge, compañera o compañero de hogar de la trabajadora o trabajador, previa acreditación de la causa mediante certificación médica y evidencia de que fuere imprescindible su asistencia.
- 3) Por duelo, teniendo en cuenta las circunstancias siguientes:
 - a) Si hubiere fallecido la madre o el padre, una de sus hijas, hijos, hermanas, hermanos o su cónyuge, compañera o compañero de hogar de la trabajadora o trabajador, se concederán cinco (5) días hábiles de licencia; no obstante, si la persona fallecida viviera en domicilio diferente y fuera del municipio de residencia de la trabajadora o trabajador se podrán conceder hasta nueve (09) días hábiles, teniendo en cuenta la distancia y demás circunstancias que concurran.
 - b) Si ocurriere el fallecimiento de un pariente de la trabajadora o trabajador diferente a los anteriormente indicados, pero comprendido dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, podrán concederse hasta (3) días hábiles a la empleada o empleado.
- 4) Por matrimonio, debiendo concederse licencia por seis (6) días hábiles cuando se tratare de primeras nupcias, o de tres (3) días hábiles si se tratare de segundas o ulteriores.
- 5) Para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia u Órgano Administrativo, cuando se conozca de un asunto en el que tenga interés legítimo y directo la trabajadora o trabajador, o cuando fuere legalmente citado o emplazado.
- 6) En casos de Calamidad Pública, como inundaciones, terremotos, huracanes, epidemias u otras causas análogas, cuando la trabajadora o trabajador o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, resultaren afectados en sus personas o en sus bienes y ello requiriera su atención o su asistencia inmediata, o cuando en similares circunstancias la trabajadora o trabajador, tuviere que desempeñar servicios de socorro o ayuda de carácter general o fuere llamado a filas si tuviere la condición de reservista de cualquier rama de las Fuerzas Armadas.
- 7) Para el desempeño de comisiones especiales, dentro o fuera del país, cuando fueren de interés para la Administración Pública, o cuando se tratare del cumplimiento de obligaciones cívicas previstas en la legislación electoral o en otras leyes.
- 8) Para asistir a asambleas, congreso, reuniones de trabajo, cursos de capacitación u otros eventos similares, promovidos por la organización gremial legalmente reconocida a la que este afiliado la trabajadora o trabajador, o para cumplir

comisiones relacionadas con dicha organización, de acuerdo con el tiempo razonable previsto para su duración.

- 9) Por razones de estudio y programas de adiestramiento. Si la trabajadora o trabajador obtuviere una beca para hacer estudios dentro o fuera del país, siempre que el programa académico tuviera relación directa con la naturaleza de las funciones propias del cargo, podrá concedérsele licencia remunerada hasta por seis (6) meses, renovable hasta por un período 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.

Para los fines anteriores, deberá también acreditarse con las certificaciones que correspondan un rendimiento óptimo, y en caso contrario se suspenderá la licencia.

Así mismo se exigirá el reintegro de los salarios pagados durante el período de la licencia cuando no se cumpliera con lo indicado.

- 10) A gozar de licencia remunerada, por un período de hasta tres (3) días laborables, para que realice su examen privado y de lectura a su tesis de grado en la Universidad elegida, de igual manera a los que opten por el título de Educación Media, Superior y otros.
- 11) Cualesquiera otras razones calificadas no previstas en este Reglamento, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren y la conveniencia o interés de la Administración Pública.

ARTÍCULO 61.- Las licencias remuneradas de que trata el artículo anterior, podrán ser autorizadas por la Secretaria (o) de Estado, Subsecretarias (os) de Estado, la Secretaria (o) General, la o el Gerente Administrativo, por el tiempo que fuere estrictamente necesario y siempre que conste acreditado su motivo.

Si por razones calificadas, la petición de licencia excediera de **un (1) mes**, será necesario Acuerdo Ministerial emitido por la Secretaria (o) de Estado, debiendo siempre constar debidamente acreditados sus motivos, y además se requerirá un informe favorable de parte de la Subgerencia de Recursos Humanos.

Sin embargo, en casos de emergencia acontecida fuera de la capital de la República podrán autorizar este tipo de licencias la Subsecretaria (o) de Estado, hasta por tres (3) días, debiendo de inmediato obtener de la correspondiente Jefa (e) de la dependencia, la aprobación de lo actuado, a cuyo efecto deberá ofrecer las justificaciones necesarias.

ARTÍCULO 62.- Los permisos o licencias por minutos u horas que no completen más de un día de trabajo, se concederán conforme los procedimientos que establezca la Secretaría por medio de la Subgerencia de Recursos Humanos.

Para estos permisos se llenará un Formulario Especial que deberá ser autorizado por la Jefa (e) Inmediato y el cual será entregado por el solicitante a la encargada (o) de la portería o recepción. Ningún servidor público podrá salir de las dependencias de la Secretaría sin este permiso. - Se exceptúan las personas indicadas en el Artículo 11 de este Reglamento.

ARTÍCULO 63.- Toda licencia deberá gestionarse y concederse por escrito con la autorización de la Jefa o Jefe inmediato y para control de asistencia del personal de esta Secretaría, deberá transcribirse a la Subgerencia de Recursos Humanos por el funcionario autorizante.

ARTÍCULO 64.- El personal de la Secretaría también tendrán derecho a gozar de Licencia No Remunerada cuando concurra razones calificadas diferentes a las anteriores, como las siguientes:

1. Graves asuntos de familia diferentes a los indicados en el Artículo 60;
2. Participación en programas educativos o de adiestramiento programados por organismos no sujetos a la Administración Pública y sobre materias que no tengan relación directa con las funciones propias del cargo, aun cuando fueren de interés profesional de la empleada o empleado;
3. Para participar en eventos que no tengan relación directa con las funciones propias del cargo;
4. Otras circunstancias calificadas en las que prevalezca el interés personal de la empleada o empleado y no el de la Secretaría, siempre que no se ponga en precario el servicio.

ARTÍCULO 65.- Las licencias no remuneradas se otorgarán por el tiempo que estrictamente fuere necesario, según las circunstancias del caso, previa solicitud de la interesada (o) y acreditación de los motivos que concurran.

Si su duración fuera inferior a un (1) mes se otorgará será autorizado por la Secretaria (o) de Estado y si excediera a un (1) mes, será necesario Acuerdo emitido por la Secretaria (o) Estado; debiéndose reportar a la Subgerencia de Recursos Humanos dicha autorización para que se tomen las medidas necesarias.

A solicitud escrita suficiente anticipación de la interesada o interesado, podrán prorrogarse por periodos similares, siempre que subsista la causa y conste acreditada. En ningún caso estas licencias, incluyendo sus prorrogas, podrán exceder de dos (2) años.

CAPITULO VI DE LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PERSONAL

SECCION I OBLIGACIONES

ARTÍCULO 66.- Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, leyes supletorias o conexas; son **OBLIGACIONES** de TODO el personal de la Secretaría, las siguientes:

- a) Asistir puntualmente al desempeño de sus labores;
- b) Realizar personalmente las actividades y funciones que le correspondan por razón de su cargo, lo mismo que las que le asignen, observando el cuidado y esmero necesarios y en

el tiempo, lugar y bajo las condiciones establecidas con responsabilidad, puntualidad e integridad personal. Conducirse con probidad y honradez en el desempeño de sus cargos, guardando el debido respeto y colaborando entre sí para el mejor cumplimiento de sus funciones;

- c) Asegurarse de vestir ropa apropiada al ambiente de trabajo y las actividades encomendadas, mostrando respeto y teniendo sumo cuidado de limpieza y orden dentro de la Secretaría.
- d) Evitar incurrir en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra las autoridades de la Secretaría, compañeras o compañeros de trabajo y demás personas que concurren al lugar donde presta sus servicios;
- e) Presentar, en su caso, los documentos que comprueben las razones de sus inasistencias, debiendo reportar estas dentro de las veinticuatro (24) horas de sobrevenida la causa de su ausencia al trabajo;
- f) Cuando se trate de personal que tengan a su cargo determinado número de subordinadas (os), deberán impartir sus órdenes e instrucciones por los conductos jerárquicos correspondientes;
- g) Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular les impartan sus superiores jerárquicos, de acuerdo al orden jerárquico establecido;
- h) Observar el orden jerárquico establecido para el planteamiento y solución de sus asuntos;
- i) Desarrollar con honradez, responsabilidad, diligencia, veracidad y ética, los servicios encomendados debiendo abstenerse en todo momento de caer en cualquier acto contrario a las virtudes detalladas;
- j) Presentar ante la autoridad respectiva, el informe correspondiente, cuando tengan que asistir con carácter oficial a reuniones, Congresos Nacionales o Internacionales que versen sobre temas de la competencia de esta Secretaría, debiendo además observar en tales eventos una conducta honorable y ejemplar;
- k) Conservar en buen estado los instrumentos, herramientas, equipos, vehículos y demás objetos materiales que se le hayan proporcionado para el cumplimiento eficiente de sus labores, notificando a su Jefa (e) Inmediato a la mayor brevedad cualquier accidente, daño o deterioro que estos sufran por el uso, causa de fuerza mayor o caso fortuito;
- l) Responder ante la Secretaría por los desperfectos ocasionados a los equipos, útiles y demás implementos de trabajo, debiendo reemplazar los mismos en caso de pérdida, si los desperfectos o pérdidas se deben al descuido, negligencia, dolo o mala fe;
- m) Cuidar de su imagen personal y acatar las medidas e instrucciones que al respecto y de conformidad a la jerarquía del cargo, se dicten
- n) .
- o) ;
- p) Guardar las medidas preventivas, de higiene y seguridad individual que señalan las buenas costumbres y las que adopten sus superiores y demás autoridades competentes para la protección de las personas, edificios, materiales y equipo de oficina;
- q) Someterse al reconocimiento médico que dispongan las autoridades competentes, con el objeto de comprobar, si la trabajadora o trabajador no padece de enfermedades infectocontagiosas, incapacidades permanentes y trastornos que pongan en peligro la

seguridad del personal de la Secretaría, público en general, siempre y cuando se encuentren autorizadas por Ley.

- r)** Prestar en cualquier tiempo el auxilio necesario, cuando por riesgo inminente o siniestro, peligren las personas, intereses de la Secretaría o de sus compañeras (os) de trabajo; evitar y prever los actos que puedan poner en peligro la seguridad de las personas y cosas;
- s)** Responsabilizarse con su firma de todo trabajo escrito, salvo en los casos que la ley faculte el uso de la media firma y de conformidad con las instrucciones de la jefa o jefe inmediato;
- t)** Remitir asuntos oficiales que lleguen a su conocimiento en razón de su cargo, en los plazos establecidos por las leyes de la República y la correspondencia general hacerla llegar a sus destinatarios a la mayor brevedad posible, salvo fuerza mayor o caso fortuito;
- u)** Trabajar cuando fuere necesario horas extraordinarias, dentro de los límites señalados por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, cuando así fuese requerido por su superior inmediato y mediante notificación verbal o escrita emitida con la anticipación debida;
- v)** Presentar a quien corresponda, las facturas de los gastos y/o liquidaciones respectivas, a más tardar cinco (5) días después de la culminación de un viaje de trabajo;
- w)** Integrar los organismos que determinen las leyes y reglamentos y las comisiones de trabajo, para los cuales se les designen;
- x)** Comunicar a la Jefa o Jefe Inmediato Superior las observaciones que considere oportunas para evitar daños y perjuicios a los intereses de sus compañeras o compañeros de la Secretaría; asimismo de cualquier error, deficiencia o irregularidad que notare en el trabajo o con ocasión de él, ya sea que la falta provenga de la misma servidora o servidor de sus compañera o compañeros;
- y)** Cumplir las leyes vigentes, procedimientos, circulares y demás disposiciones que se dicten;
- z)** Conocer, estudiar y acatar las Leyes, Reglamentos y normas que se emitan concernientes con la Secretaría y la Administración Pública.

SECCION II DE LOS DERECHOS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 67.- El personal de la Secretaría goza de todos los derechos y prerrogativas establecido en la Constitución de la República, Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Leyes Supletorias o Conexas.

ARTÍCULO 68.- El personal de la Secretaría, además de los consignados en las normas señaladas en el artículo anterior, tendrá los siguientes derechos:

- a)** Recibir la remuneración que, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias y presupuestarias, les

corresponda;

- b) Hacer uso del tiempo que sea necesario para acudir al Instituto Hondureño de Seguridad Social, por cambios negativos en la salud o accidentes, y al médico particular si así lo considera pertinente;
- c) Recibir las prestaciones económicas durante los períodos de incapacidad por enfermedad, maternidad y demás riesgos, en los términos establecidos por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos;
- d) A gozar de licencias remuneradas o no remuneradas de acuerdo a lo indicado en el Capítulo V, Sección III de este Reglamento;
- e) A que se le concedan sesenta (60) minutos para satisfacer sus necesidades alimentarias;
- f) A que se le proporcione oportunamente equipo de oficina, implementos y todo el material necesario para ejecutar el trabajo que se les haya encomendado;
- g) A estabilidad en el empleo y la opción a cargos de mayor jerarquía de conformidad a las disposiciones que rijan dentro de la Secretaría y la Administración Pública;
- h) Disfrutar de los períodos de vacaciones anuales de acuerdo a los calendarios elaborados al efecto;
- i) Recibir los viáticos determinados por la Tabla de Viáticos respectiva, cuando deban salir de su lugar de destino a misiones oficiales
- j) Obtener becas de estudio, si se diera la oportunidad y a recibir capacitación sobre materias relacionadas con sus actividades o que interesen a la Secretaría;

CAPITULO VII DE LAS PROHIBICIONES DEL PERSONAL

ARTÍCULO 69.- Además de las consignadas en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, Leyes Supletorias y Conexas, el personal de esta Secretaría tendrá las prohibiciones siguientes:

- a) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de trabajo, sin justa causa y sin permiso de su Jefa o Jefe Inmediato;
- b) Exigir, solicitar o aceptar obsequios, gratificaciones, dadivas o recompensas, como retribución por servicios prestados en el desempeño de sus funciones;
- c) Revelar o divulgar por cualquier medio el contenido de documentos o de asuntos que tuviere conocimiento por razón de su trabajo;
- d) Formar tertulias con personal de su misma dependencia, de otras dependencias o personas extrañas a la Secretaría, durante la jornada de trabajo, tanto en las oficinas donde laboran, como en cualquier otra dependencia;
- e) Realizar actos que pongan en peligro su propia seguridad, la de sus compañeras (os) de trabajo, superiores o terceras personas, así como los bienes muebles e inmuebles de la Secretaría
- f) Utilizar tiempo dentro del horario de trabajo contratado para atender asuntos de carácter personal o ajenos al interés de la Secretaría sin la autorización correspondiente;
- g) Usar su condición de trabajadora o trabajador de la Secretaría o invocarla para

obtener ventajas de cualquier índole ajenas a las prerrogativas inherentes al cargo o para influenciar u obligar en la conducta de las subalternas o subalternos para que sustenten criterios contrarios a la moral, a la dignidad, a las buenas costumbres y a las leyes de la República;

- h)** Ingresar a las dependencias de la Secretaría en horas o días no hábiles, salvo autorización previa;
- i)** Suplantar, alterar o retener de cualquier forma el control de asistencia de otra trabajadora o trabajador o del mismo propio;
- j)** Realizar cualquier acto o efectuar acciones en perjuicio de las labores encomendadas o que no sean inherentes a sus responsabilidades, durante las horas de trabajo. Se exceptúan los casos de urgencia y evidente necesidad;
- k)** Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- l)** Usar los vehículos y cualquier otro medio de locomoción propiedad de la Secretaría para uso particular, en horas y días no laborables.
- m)** Ser Consejera (o), Gerente, Administradora (o) o miembro del personal en empresas privadas.
- n)** Promover rifas, vender, comprar o canjear artículos dentro de los edificios de la Secretaría y sus Dependencias.
- o)** Tomar los alimentos fuera del horario establecido para ello, salvo que motivos de salud impidan tal horario. No respetar las reglas de higiene, urbanidad, disciplina y seguridad; ensuciando de cualquier forma y utilizando cualquier método, las paredes, pisos, muebles, etc.... de las oficinas de la Secretaría.
- p)** Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo; suspender ilegalmente labores, promoviendo y participando en suspensiones intempestivas de trabajo.
- q)** Ocultar, destruir o alterar información contenida en controles manuales o electrónicos que expongan a la institución en una situación de riesgo.
- r)** Brindar declaraciones, discursos o apariciones públicas en nombre de la Secretaría sin estar debidamente autorizado por la Secretaria (o) de Estado o por quien esta designe, en ese caso deberá al inicio de cada disertación o declaración dejar establecido que lo hace por sí y no en nombre de la Institución.
- s)** Contratar personal adicional para la Secretaría, sin la autorización de titular de la Secretaría y el acuerdo previo respectivo.
- t)** Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las Leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o perforo-cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- u)** Desempeñar a la vez dos o más puestos o cargos públicos remunerados, excepto los facultativos que presten servicios en los Centros de Asistencia Médico Social, y los que ejerzan cargos docentes. Para estos casos, deberá presentar solicitud ante la Subgerencia de Recursos Humanos previamente y sujeta a análisis correspondiente.
- v)** Sustraer de las oficinas de la Secretaría o destinar a objeto distinto del que

normalmente se haya dado, los útiles, herramientas, equipos, materiales, sin contar con la autorización previa de la Jefa o el Jefe responsable.

- w) Ingresar o salir de la Secretaría con paquetes, bultos, maletas o maletines, sin la autorización correspondiente, o sin someterse a las revisiones ordenadas por la autoridad competente.
- x) Queda prohibido acceder a sitios de internet en donde se incite o promueva a la pornográfica, segregación racial, sexual, religiosa, social, política o de cualquier otra índole. Así como la piratería de cualquier tipo material multimedia con derechos de propiedad intelectual, fabricación de cualquier material o dispositivo que pueda ser utilizado para dañar la integridad o propiedad de cualquier persona o institución, actividades encaminadas a acceder ilícitamente a otros sistemas de información con el fin de recabar o manipular la información de tales sistemas para obtener provecho personal, por diversión por beneficiar o perjudicar a terceros. El incumplimiento a este numeral constituye una falta grave y/o delito penal.
- y) Se prohíbe realizar a través de internet cualquier actividad ilegal o maliciosa que cause molestias o daños a segundas o terceras personas dentro o fuera de la Secretaría. El incumplimiento de lo aquí establecido constituye como una falta grave.
- z) En él envió de mensajes electrónicos y sitios de chat, se prohíbe el uso de lenguaje abusivo, soez, vulgar, obsceno o cuestionable. El incumplimiento de lo aquí establecido constituye como una falta grave.
- aa) En cualquier actividad realizada a través de internet, se prohibir lesionar o desacreditar el prestigio de la Secretaría, igualmente se prohíbe terminantemente la transmisión de cualquier tipo de información confidencial o propia de la Secretaría bajo cualquier medio. El incumplimiento de lo aquí establecido constituye como una falta grave.
- bb) Ningún empleado podrá abandonar su lugar de trabajo para acceder a Internet en su horario normal únicamente para motivos de trabajo.
- cc) El uso del internet en el ordenador/computadora asignada por la Secretaría es exclusivo para efectuar a cabalidad el trabajo asignado dentro de la Secretaría, por consiguiente, es prohibido descargar música, películas, imágenes, programas y demás archivos, documentos o aplicaciones que no correspondan a las labores asignadas

CAPITULO VIII

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS, REGIMEN DEL DESPIDO Y PROCEDIMIENTO

SECCION I DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 70.- Las faltas cometidas por el personal de la Secretaría en el desempeño de sus cargos, serán sancionadas con medidas disciplinarias de acuerdo con la gravedad de la infracción. Toda sanción disciplinaria tendrá por objeto la enmienda de la conducta de la trabajadora o trabajador.

ARTÍCULO 71.- Si la falta acarrea Responsabilidad Civil se pondrá en conocimiento del Tribunal Superior de Cuentas y, en su caso, de la Procuraduría General de la República para que proceda

conforme a derecho. Si acarrear Responsabilidad Penal se comunicará lo procedente a la Fiscalía General del Estado y al Tribunal Superior de Cuentas para los fines procedentes.

ARTÍCULO 72.- Para los efectos de este Capítulo, las faltas cometidas por las trabajadoras (es) de la Secretaría se clasificarán en faltas leves, menos graves y graves, por lo que se establecen las medidas siguientes:

- a) En caso de **FALTAS LEVES**, será sancionado con una amonestación verbal o por escrito, que será impuesta por la Jefa o el Jefe Inmediato de la infractora o infractor, en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos que a la vez recibirá copia de la misma para ser agregada al expediente personal de la empleada o empleado.
- b) En caso de **FALTAS MENOS GRAVES**, se sancionará con la suspensión sin goce de sueldo de uno (1) hasta ocho (8) días de acuerdo con el procedimiento establecido.
- c) En caso de **FALTAS GRAVES**, se sancionará con el descenso a un cargo de clase o grado inferior, sin perjuicio de que, en la consideración de la gravedad de la falta, la Secretaría proceda a efectuar el Despido al infractor.

ARTÍCULO 73.- Constituyen **faltas leves**:

- a) Abandonar o ausentarse del puesto en horas reglamentarias de labores, sin autorización de la o él superior que corresponda y sin poner en precario la eficiencia o continuidad de los servicios.
- b) Las llegadas tardías a que hace referencia el Artículo 41, de la Sección III, del Capítulo IV de este Reglamento;
- c) Las Ausencias injustificadas, de medio día, un (1) día completo o dos (2) medias jornadas alternas o continuas;
- d) Incurrir en abusos contra las trabajadoras y trabajadores, subalternos, sin mediar dolo o intención manifiesta de causar perjuicio;
- e) Incurrir en error involuntario en la elaboración del trabajo, siempre que no medie negligencia manifiesta;
- f) Faltar al cuidado o pulcritud en la persona o en los objetos, maquinaria, materiales o utensilios de oficina, siempre en este último caso, no medie intención manifiesta de causar perjuicio o no se afecte el uso normal como resultado de la omisión;
- g) No usar el uniforme reglamentario en la Secretaría, después de haber sido requerido para ello;
- h) Asistir a sus labores con más de quince (15) minutos de retraso o suspender sus servicios antes de quince (15) minutos de la hora de salida, por más de cuatro (4) veces al mes.

ARTÍCULO 74.- Constituyen **faltas menos graves**:

- a) Incurrir en tres (3) faltas leves que den lugar a igual número de amonestaciones, en un período de tres (3) meses;
- b) Las ausencias injustificadas de tres (3) a cuatro (4) medias jornadas continuas o alternas o de dos (2) días alternos en el mismo mes;
- c) Las llegadas tardías a que hace referencia el Artículo 41, de la Sección III, del Capítulo IV de este Reglamento;
- d) Irrespeto debidamente comprobado a las o los superiores;

- e) Actuar con negligencia en el desempeño de sus funciones o dejar de atender observaciones o instrucciones de sus superiores, cuando ello no afecte, como consecuencia inmediata, la eficiencia, regularidad o continuidad de los servicios;
- f) Negarse o estar renuente a trabajar horas extraordinarias, o en días feriados, inhábiles o de descanso, cuando lo requiera la autoridad correspondiente;
- g) El daño o destrucción negligente de los instrumentos útiles, maquinaria y equipo de la Secretaría cuando no constituya falta grave;
- h) La negligencia o desinterés al cumplir misiones especiales, o al no integrar las comisiones de trabajo determinado por los superiores jerárquicos;
- i) Manifestar lentitud en la elaboración de informes y demás asuntos oficiales, a que este obligado la empleada o empleado en razón de su cargo.
- j) Abstenerse manifiestamente de cumplir con las medidas preventivas de higiene y seguridad;
- k) Tratar de influir, durante las horas laborales, entre el personal de la Secretaría, o particulares en cuestiones relativas a la libertad de conciencia;
- l) Abandonar su trabajo en horas laborables, o faltar totalmente al mismo en los casos no comprendidos como falta grave.

Se considerará abandono del trabajo, cuando la trabajadora o trabajador deje de realizar totalmente las labores que debe desempeñar, antes de la hora de salida de la respectiva jornada de trabajo sin justa causa, ni autorización. Para efecto de calificar el abandono de trabajo no es necesario que la trabajadora o trabajador, salga de las instalaciones de la dependencia si no que bastará que de manera evidente deje de realizar la labor que se le ha encomendado;

- m) Conducir los vehículos de la Secretaría sin tener el cargo de motorista, o aún con el cargo respectivo, utilizar los mismos vehículos para fines particulares, esta falta podrá ser considerada grave, si concurrieren otros elementos calificados, a juicio de la Secretaría;
- n) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, si por estar en las condiciones anteriores, la trabajadora o trabajador que cometiere falta concurrente, esta infracción podrá castigarse como falta grave, a juicio de la Secretaría General;
- o) Las demás que señala el artículo 162 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

Si cualquiera de las faltas anteriores fuere cometido reincidentemente, por la misma trabajadora o trabajador, en el término de un año, se podrá considerar falta grave, a criterio de la Secretaría General.

ARTÍCULO 75.- Constituyen Faltas graves:

- a) Incurrir por más de una vez en cualquiera de las faltas menos graves tipificadas en el Artículo precedente, en un plazo de seis (6) meses;
- b) El engaño de la funcionaria o el funcionario, de la trabajadora o trabajador en la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud laboral;
- c) Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina, en que incurra la trabajadora o trabajador durante sus labores, contra la Secretaría (o) de Estado, los

- miembros de su familia, el personal directivo o sus compañeras o compañeros de trabajo;
- d) Dañar, destruir o sustraer con ánimo de lucro personal, dolosamente o con grave negligencia, los útiles, instrumentos, maquinarias, o equipo que se les haya entregado para desempeñar sus funciones, o en general los bienes de la Secretaría
 - e) Ocultar deficiencias o irregularidades en el funcionamiento de la Secretaría que puedan ocasionar graves perjuicios a la Secretaría (o) de Estado, al Gobierno o a la Nación.
 - f) Observar deslealtad manifiesta hacia la persona de la Secretaria (o) de Estado, hacia el Gobierno y la Nación;
 - g) Negarse a prestar auxilio sin justa causa, en caso de siniestro o riesgos inminentes, que hagan peligrar los intereses vitales de la Secretaría;
 - h) Poner en peligro la vida propia, así como la de otras personas con actos ilícitos o de grave imprudencia;
 - i) Suplantar cargos, o atribuciones que comprometan gravemente la posición política o moral de la Secretaría;
 - j) Valerse del cargo en la Secretaría para obtener lucro, influencia, o cualquier beneficio personal en forma ilícita;
 - k) Faltar al trabajo durante dos (2) días hábiles consecutivos sin causa justificada o durante tres (3) días alternos en un lapso de treinta (30) días calendario computados desde la primera inasistencia;
 - l) Marcar el registro de entradas y salidas de terceras personas, permitir que le marquen la propia, o falsificar, alterar, anotar o registrar falsamente estas en los libros o registros respectivos. Incurrirá en esta falta, la o el encargado (a) del control de asistencias que tolere las irregularidades mencionadas con anterioridad;
 - m) Causar dolosamente accidentes de tránsito, con violación grave de las disposiciones del Reglamento respectivo, con vehículos de la Secretaría;
 - n) Todas las contenidas en el artículo 163 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

Si a juicio de la Jefa o el Jefe Inmediato, Directora o Director General, Jefa o Jefe de Área, Subgerencia de Recursos Humanos o cualquier otra Autoridad Superior existiesen circunstancias atenuantes en la comisión de las faltas que señala el presente artículo, estas mismas podrán sancionarse como falta menos grave.

SECCION II DEL REGIMEN DE DESPIDO

ARTÍCULO 76.- El personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer, podrán ser despedidos de sus cargos, cuando conste acreditada cualquiera de las siguientes causas:

1. Incumplimiento o violación grave de alguna de las obligaciones o prohibiciones establecidas en los Artículos 66 y 69 del presente Reglamento y las establecidas en los artículos 38 y 43 de la Ley de Servicio Civil;
2. Condena mediante sentencia ejecutoria de Tribunal competente a sufrir pena por

- crimen o simple delito, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 56 de la Ley de Servicio Civil;
3. Inhabilidad o ineficiencia manifiesta en el desempeño del cargo;
 4. Abandono del cargo durante dos (2) o más días hábiles consecutivos o tres (3) días hábiles alternos, sin causa justificada;
 5. Reincidencia en la comisión de alguna falta grave;
 6. Todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra la empleada o empleado, durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo;
 7. Todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos en que incurra la trabajadora o trabajador, fuera del servicio, en perjuicio de sus superiores o sus compañeras (os) de trabajo, sin mediar o ser precedido de provocación inmediata y suficiente de la otra parte.

ARTÍCULO 77.- Procederá también el despido cuando fuere extrema la gravedad de cualquiera de las faltas previstas en el Artículo 75 de este Reglamento, o cuando se causare serios perjuicios a la regularidad o continuidad del servicio

ARTÍCULO 78.- Son también causas de despido las previstas en el Artículo 135 de la Ley de Contratación del Estado o cualquier otra prevista en una Ley Especial.

ARTÍCULO 79.- La inhabilidad o ineficiencia manifiesta a que se refiere el numeral 3) del Artículo 76 de este Reglamento, se acreditará con los resultados de la evaluación periódica del desempeño de la trabajadora o trabajador.

ARTÍCULO 80.- Para los fines del Artículo 76 numeral 4) del presente Reglamento, se considera no justificada toda ausencia que no esté respaldada en una licencia remunerada o no remunerada, o cuando no mediaren otras razones calificadas de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditadas con la documentación legal correspondiente, éstas últimas circunstancias deberán acreditarse ante la autoridad correspondiente a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha en que ocurran.

ARTÍCULO 81.- La reincidencia de que trata el numeral 5) del Artículo 76 de este Reglamento, se entenderá que existe cuando se hubiere cometido una infracción grave en dos o más ocasiones, en un período de seis (6) meses.

ARTÍCULO 82.- Para los fines del numeral 6) del Artículo 76 de este Reglamento, se entenderá por “grave indisciplina” todo acto u omisión contrario a las obligaciones del cargo, que ponga en peligro el normal desarrollo de las actividades administrativas o la seguridad personal de los superiores o demás empleados de la Secretaría.

ARTÍCULO 83.- Para efectos del numeral 7) del Artículo 73 del presente Reglamento, se considerará “provocación inmediata y suficiente”, toda expresión, acto o manifestación fuera de orden de una o un superior que lesione la dignidad personal de una trabajadora o trabajador y que produzca una reacción inmediata de éste.

ARTÍCULO 84.- Todo despido de una trabajadora o trabajador de esta Secretaría por cualquiera

de las causas previstas en el presente Reglamento, se entenderá justificado y sin responsabilidad alguna para el Estado, cuando agotado el procedimiento de defensa de que trata la sección siguiente, recaiga resolución declarando su procedencia.

ARTÍCULO 85.- No será considerado como despido, la terminación de la relación laboral por vencimiento del contrato de prestación de servicios que rija la misma o en su defecto la falta de prórroga de este.

SECCION III DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 86.- Toda sanción de despido, así como las otras medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento, no podrán ser aplicadas sin antes haber efectuado la investigación de los cargos, evacuado las pruebas pertinentes, y escuchado las observaciones o los descargos que presente la inculpada o el inculpado, garantizándole plenamente su defensa mediante el uso de los recursos legales que proceden.

ARTÍCULO 87.- De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo anterior, toda presunta (o) responsable tiene derecho a ser notificada (o) de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos supongan y su fundamento legal, así como de las sanciones que puedan imponerse por autoridad competente, si no resultaren desvirtuados tales hechos.

Se respetará, en todo caso, la presunción de inocencia o de no existencia de responsabilidad administrativa, en tanto no se demuestre lo contrario.

ARTÍCULO 88.- Para los efectos de aplicación del artículo 86 que precede, la Secretaría por medio de la Subgerencia de Recursos Humanos o de quien le sea delegada esta función, tan pronto tenga conocimiento de la supuesta falta cometida, iniciará el procedimiento de investigación realizando las diligencias que correspondan y organizará la realización de una Audiencia de Descargos en la cual se planteara a la trabajadora o trabajador todos los hechos imputados y a la vez se escucharán sus descargos y se evacuarán las pruebas que este tenga para su defensa.

ARTÍCULO 89.- La audiencia de descargos se celebrará ante una Comisión que se nombre a tal efecto y que estará integrada de la siguiente manera: Una o un representante de la Unidad de Servicios Legales, la trabajadora o trabajador y dos (2) Testigos, nominadas (os), una por la imputada (o) y otro por la Secretaría, y será presidida por la Subgerencia de Recursos Humanos o por la persona que esta designe. En ningún caso deberán estar presentes en la audiencia, la Jefa (e) inmediato con el cual se originó el conflicto que dio lugar a los hechos imputados, o cualquier otro trabajadora o trabajador que se encontrare involucrado dentro del conflicto.

Las o los testigos podrán ser trabajadoras y trabajadores de la Secretaría, en el caso de la o él

testigo que sea designado por la trabajadora o trabajador, éste podrá ser persona ajena al servicio.

De esta audiencia se notificará por escrito a la trabajadora o trabajador expresando los hechos que se le imputan, a través de un documento que se denominará Cédula de Citación, el que contendrá la indicación del lugar, fecha y hora en que se celebrará audiencia para escuchar sus descargos y conocer de las pruebas que pueda aportar en su defensa.

Dicha audiencia se celebrará en el lugar que la Secretaría tenga destinado para tales efectos, y en la fecha y hora que se hubiere indicado. Entre la fecha de citación y la fecha de la audiencia, debe mediar un plazo mínimo de siete (7) días hábiles, a fin de preparar las alegaciones que correspondan.

ARTÍCULO 90.- Lo actuado en dicha audiencia, se consignará en Acta que se levantará al efecto, que será firmada por todas y todos los presentes; en el acta se incluirá los datos de las y los presentes, la descripción de los cargos imputados, la declaración presentada por la trabajadora o trabajador, las observaciones que éste haga sobre los hechos imputados y el detalle de las pruebas presentadas, así como cualquier otro dato importante que resulte de la misma.

Todo esto se evacuará en una misma audiencia, pero si no fuere posible la evacuación de la misma, podrá ampliarse hasta por el término de setenta y dos (72) horas, señalándose en este caso nueva fecha y hora para continuar con las alegaciones, procediéndose de manera similar a la indicada en el artículo precedente.

ARTÍCULO 91.- Si no compareciere la trabajadora o trabajador a la audiencia que se hubiere señalado, se le tendrá en rebeldía y se continuará con el procedimiento.

Se exceptúan los casos en que media causa justificada que impida la comparecencia, como enfermedad, accidente, duelo u otras razones de fuerza mayor que serán calificadas por la autoridad superior; corresponde a la empleada o empleado acreditar estas circunstancias con las pruebas que sean pertinentes. En tales circunstancias se señalará nueva audiencia, con indicación de fecha y hora.

Si no compareciere una o un testigo, quien presida la audiencia precederá a sustituirlos por personas de reconocida honorabilidad, debiendo dejar constancia en el Acta.

ARTÍCULO 92.- Si de los descargos que formule la trabajadora o trabajador, incluyendo las pruebas que aportare, resultare acreditada su inocencia, se declarará así y se mandará archivar las diligencias, dejándose constancia en el respectivo expediente de personal.

ARTÍCULO 93.- Cuando los descargos formulados o las pruebas aportadas no desvanecieren la responsabilidad imputada a la trabajadora o trabajador, se continuará con el procedimiento.

A tal efecto, la acción de personal o acuerdo correspondiente al despido, o en su caso, a la suspensión del trabajo sin goce de sueldo de uno (1) hasta ocho (8) días o el descenso a un cargo de clase o grado inferior, deberá enviarse a la Autoridad Superior para el respectivo trámite, acompañada de las conclusiones correspondientes y debiendo agregarse copia del acta de la audiencia en la que se tenga por acreditada la causa o motivo.

ARTÍCULO 94.- Una vez que la Autoridad Superior, haya verificado el procedimiento y este de acuerdo con la recomendación planteada, la Subgerencia de Recursos Humanos procederá a emitir la notificación correspondiente. La notificación a la trabajadora o trabajador, deberá constar en el expediente de personal.

ARTÍCULO 95.- Si se tratara de infracciones leves sancionadas con amonestación verbal o escrita, corresponderá al superior jerárquico imponer la sanción, dejando constancia en el expediente, en cuanto proceda deberá oírse también al presunto infractor.

ARTÍCULO 96.- La trabajadora o trabajador a quien se impusiere una sanción de suspensión sin goce de sueldo o de descenso a un cargo de clase o grado inferior, podrá reclamar ante la Secretaria (o) de Estado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación, pidiendo reposición a la sanción impuesta.

La autoridad superior deberá resolver la reposición de la sanción en el término de quince (15) días hábiles. En caso de que se ratifique la sanción, la trabajadora o el trabajador tendrá la opción de agotar las instancias legales correspondientes.

Mientras no se resuelva la reposición, la trabajadora o el trabajador seguirá desempeñando sus funciones de forma normal.

Si no reclamare en el plazo indicado, quedará firme la sanción impuesta, a menos que probare no haber sido notificado debidamente o haber estado impedido por justa causa para presentar reclamo.

Se entenderá que la trabajadora o trabajador no ha sido notificado debidamente cuando no conste por escrito en el expediente o cuando no hubiera sido practicada por quien corresponda la notificación.

ARTÍCULO 97.- En el caso de despido, toda reclamación deberá sujetarse a lo previsto en los Artículos del 108 al 113 de la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 98.- Cuando una trabajadora o trabajador de la Secretaría incurriere en una causa de despido y fuere imposible practicar la notificación, por haberse ausentado de sus labores o no encontrarse en su domicilio, de ser conocido, podrá continuarse con el procedimiento acreditando esta circunstancia en el expediente. En tal caso, al documento de cancelación correspondiente se acompañará constancia o certificación que acredite esta circunstancia.

CAPITULO IX

DEL CESE DE FUNCIONES

ARTÍCULO 99.- Producirán de pleno derecho el cese de funciones, las causas siguientes:

- a)** Por Cesantía;
- b)** La renuncia;
- c)** El mutuo consentimiento de las partes;
- d)** La supresión de la plaza o cargo como consecuencia de reestructuración interna de la Secretaría;
- e)** El Despido;
- f)** La simple voluntad de cualquiera de las partes durante el período de prueba;
- g)** El vencimiento del contrato de prestación de servicios;
- h)** La enfermedad incurable o la invalidez permanente física o mental que imposibilite a la trabajadora o trabajador el correcto desempeño de sus labores;
- i)** El Fallecimiento de la trabajadora o trabajador;
- j)** La jubilación voluntaria u obligatoria de la trabajadora o trabajador.

ARTÍCULO 100.- En los casos indicados en los literales a) y d), se procederá de acuerdo a lo indicado en el Capítulo XV del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

ARTÍCULO 101.- En los casos previstos en los incisos b), c), f), g), h) e i) del artículo 99 que antecede, el cese de las funciones no acarreará responsabilidad para ninguna de las partes.

ARTÍCULO 102.- El despido de las trabajadoras y trabajadores de la Secretaría procederá en los casos señalados en el Capítulo VIII, Sección II de este Reglamento.

ARTÍCULO 103.- En el caso del inciso j), este se resolverá de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 194 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

CAPITULO IX

DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

ARTÍCULO 104.- La Subgerencia de Recursos Materiales y Servicios Generales es una dependencia directa de la Gerencia Administrativa de la Secretaría, los cuales estarán sujetos a las disposiciones y regulaciones que al efecto dicte la Administración.

CAPITULO X DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 105.- En reconocimiento de igualdad de condiciones y derechos que garanticen las mismas oportunidades para el acceso y participación plena, podrán ser trabajadoras y trabajadores de la Secretaría sin discriminación alguna, personas con discapacidad, y su contratación estará regida bajo los mismos criterios de selección de personal que el resto del personal.

ARTÍCULO 103.- El personal de la Secretaría, que antes de ingresar al Servicio haya estado amparado por una jubilación voluntaria u obligatoria, deberá notificar esta situación a la Subgerencia de Recursos previo a su ingreso, para que esta dependencia realice los trámites correspondientes para la suspensión de dicho beneficio mientras presta sus servicios a la Secretaría.

La inobservancia de esta disposición acarreará responsabilidad para la trabajadora y trabajador y se pondrá en conocimiento del Tribunal Superior de Cuentas para que proceda conforme a derecho.

ARTÍCULO 104.- Las situaciones derivadas o relacionadas con la relación de trabajo no previstas de manera expresa en este Reglamento, se regularán por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, por las normas generales del Derecho Administrativo y en su defecto, por las del Derecho Común, por los manuales, instructivos o resoluciones que dicte la Dirección General de Servicio Civil en ejercicio de su competencia o, en su caso, por los manuales, instructivos o resoluciones internas relacionadas con la relación de empleo.

ARTÍCULO 105.- Para los efectos de prescripción a que se refieren los Artículos 57 de la Ley de Servicio Civil y 198 del Reglamento, se considera que los sesenta (60) días hábiles con que cuenta la autoridad para sancionar las faltas cometidas por las servidoras o servidores, comienzan a correr desde la fecha en que la o él funcionario competente tenga conocimiento oficial de ellas.

Se entiende que los derechos y acciones que tienen las y los servidores públicos para reclamar contra los actos que los afecten, podrán hacerse efectivos a partir del día siguiente al de la notificación correspondiente.

No obstante, para los efectos de reclamación contra los actos de cancelación o cesantía, se observará lo previsto en la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 106.- La persona en quien se delegue la facultad de investigar una falta cometida por una trabajadora o trabajador, deberá cumplir su cometido en el menor tiempo posible, tomando en cuenta el término de prescripción a que se refiere el artículo anterior.

Cuando la persona delegada tuviere impedimentos legales o personales para conocer del asunto lo hará saber de inmediato a la autoridad que lo nombró para los efectos legales consiguientes.

ARTÍCULO 107.- Las peticiones, quejas o reclamos de las trabajadoras y trabajadores de la Secretaría, deberán formularse ante el respectivo Jefa (e), si se tratare de conflictos con la Jefa o el Jefe Superior de la dependencia, se realizarán ante la Secretaria General. Las gestiones en general, serán hechas por escrito, pero podrán hacerse en forma verbal cuando así lo exija la urgencia de una resolución o cuando la importancia del asunto justifique este procedimiento.

También podrá recurrirse ante la Jefa (e) superior de la dependencia si la trabajadora o trabajador demuestra que su jefa (e) inmediata (o) no ha cumplido con la obligación de atender su gestión o la solución o disposición tomada por este no fuese de su satisfacción. Si la reclamación fuere con motivo de una resolución o disposición de la jefa (e) superior de la dependencia, el reclamo deberá presentarse ante la Secretaría General. Una vez agotado el anterior procedimiento, si la trabajadora o trabajador persistiere en su reclamación, podrá utilizar los recursos que le concede la Ley de Servicio Civil.

ARTÍCULO 108.- Las peticiones, quejas o reclamos deberán presentarse de acuerdo al orden jerárquico establecido, sin perjuicio del recurso de apelación hecho en su caso.

ARTÍCULO 109.- Todo trabajador que ingrese a laborar en la Secretaría, acepta tácitamente las condiciones de trabajo establecidas en el presente Reglamento, cuyo contenido deberá conocer desde el momento que tome posesión de su cargo.

ARTÍCULO 110.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

SEGUNDO: El presente Acuerdo es de obligatorio cumplimiento dentro de esta Secretaria de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer de Honduras y será efectivo a partir de la fecha de su firma.

Dado en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los XX días del mes de XXX del año dos veintidós.

Doris Yolany García Paredes
SECRETARIA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE ASUNTOS DE LA MUJER

Nadia María Espinal Ordóñez
SECRETARIA GENERAL




**Secretaría de
Asuntos de la
Mujer**
Gobierno de la República

