

**TRANSCRIPCIÓN**

**TR.-DGT-RIT-674-2019**

La Infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Transcribe la Resolución que literalmente dice: **RESOLUCION N°DGT-RIT-674-2019, DIRECCION GENERAL DE TRABAJO. -SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. -Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los trece días del mes de noviembre del año dos mil diecinueve.**

**VISTA:** Para dictar Resolución la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de "FORO NACIONAL DE CONVERGENCIA" (FONAC), presentada por el abogado **PABLO NERUDA OSEGUERRA O'REILLY**, en su condición de Apoderado Legal de "FORO NACIONAL DE CONVERGENCIA" (FONAC), del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán.

**CONSIDERANDO:** Que en fecha a los doce días del mes de junio del año dos mil diecinueve, se presentó la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de "FORO NACIONAL DE CONVERGENCIA" (FONAC), acompañando para tales efectos, el acta de negociación de este, suscrita por una comisión mixta de los trabajadores y del empleador.

**CONSIDERANDO:** Que, de conformidad con la Ley, todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales o más de diez en empresas industriales, está obligado a tener un Reglamento de Trabajo, con el fin de determinar, las normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio de que se trate.

**CONSIDERANDO:** Que es facultad de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, aprobar los Reglamentos de Trabajo, luego de escuchar a las partes interesadas, por medio los representantes que al efecto designen, tal como ha acontecido en el caso de autos.

**CONSIDERANDO:** Que se ha escuchado la opinión favorable del Departamento de Reglamentos de Trabajo, en relación con lo solicitado por el compareciente.

**POR TANTO:** La Dirección General del Trabajo, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591 numeral 6) del Código del Trabajo; 120 de la Ley General de Administración Pública; 30 numeral 6) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo, **RESUELVE: PRIMERO:** Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de "FORO NACIONAL DE CONVERGENCIA" (FONAC), del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, que literalmente dice:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL FORO NACIONAL DE CONVERGENCIA (FONAC)**

**PREAMBULO**

El Foro Nacional de Convergencia (FONAC), creado mediante Decreto Legislativo No. 155-94 del 4 de noviembre de 1994, representado en a través de su Secretaría Ejecutiva, 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 de Honduras, El Código del Trabajo, los artículos 27 y 28 del Reglamento de la Ley del Foro Nacional de Convergencia (FONAC), Capítulo del Personal, las diferentes Leyes que rigen las relaciones Obrero-Patronal, Decreto Legislativos, Convenios Internacionales y al presente Reglamento.

## **CAPITULO I**

### **DISPOSICIONES PRELIMINARES**

**Artículo 1.-** El presente Reglamento de Trabajo del Foro Nacional de Convergencia (FONAC) con oficina principal en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador, sus representantes y sus trabajadores en la prestación del servicio en virtud de lo establecido en los artículos número 87 del Código del Trabajo y 27 y 28 del Reglamento de la Ley del Foro Nacional de Convergencia (FONAC).

El Foro Nacional de Convergencia (FONAC) es la instancia de verificación y seguimiento independiente del cumplimiento de la Ley para el Establecimiento de una Visión del País y la Adopción de un Plan de Nación para Honduras contenida en el Decreto Legislativo 286-2009.

**Artículo 2.-** La aplicación de este Reglamento comprende a todas las oficinas o sedes regionales del Foro Nacional de Convergencia (FONAC) que pudieren establecer en el país. Se entiende por centros de trabajo: las oficinas, departamentos, secciones, talleres, bodegas y demás sitios comprendidos en el establecimiento y sus dependencias, y en los cuales el trabajador desarrollará sus labores en atención a la categoría de trabajo, el salario y el respectivo contrato; también deberá entenderse que todas las sedes regionales creadas en el territorio nacional forman parte de los establecimientos de trabajo y por ende la aplicación de este Reglamento.

Si el trabajador debe realizar alguna labor fuera de los centros de trabajo deberá especificarse en el Contrato Individual de Trabajo y le serán aplicables todas las disposiciones del presente reglamento.

**Artículo 3.-** Para los efectos del presente Reglamento, las leyes de trabajo y todo lo que derive de la relación laboral, el patrono es la Institución representada por la persona natural designada como tal, en este caso la Secretaría Ejecutiva, y a través de ella se contratará los servicios de uno o más trabajadores, mediante un contrato de trabajo; para los efectos de los representantes del Foro Nacional de Convergencia se estará a lo dispuesto en el Artículo 6 del Código del Trabajo y el numeral 11, artículo 21 del Reglamento de la Ley del Foro Nacional de Convergencia (FONAC).

**Artículo 4.-** El trabajador y a efecto de aplicar el presente Reglamento será aquella persona natural que presta al Foro Nacional de Convergencia (FONAC) sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en cumplimiento a un contrato o relación de trabajo.

**Artículo 5.-** Todo trabajador que celebre contrato individual de trabajo con el Foro Nacional de Convergencia (FONAC), firma un pacto de exclusividad dentro del horario de trabajo con la Institución, por lo que se prohíbe laborar en otros establecimientos, instituciones público o privadas, empresas o en funciones análogas, dentro de las horas laborables suscritas en el contrato individual de trabajo.

## **CAPITULO II**

### **REQUISITOS DE ADMISION**

**Artículo 6.-** Toda persona que desee ingresar como trabajador en el Foro Nacional de Convergencia (FONAC), presentará los siguientes documentos:

- a) Solicitud de trabajo.
- b) Tarjeta de Identidad o cualquier otro documento fehaciente en su caso, además de su Carne del Seguro Social si lo tuviere.
- c) Constancia que acredite su experiencia, título o diploma, si a juicio de la Secretaría Ejecutiva fuere necesario en atención al cargo a que aspira.

- d) Constancia de no tener Juicios pendientes en los Tribunales de Justicia, extendida por autoridad competente (hojas de antecedentes penales y policiales vigentes).
- e) Autorización escrita de representante legal y de autoridad competente, si se trata de un menor al que la ley le permite el trabajo.
- f) Constancia de servicio, extendida por el último patrono de conformidad con lo establecido en el Artículo 125 del Código del Trabajo, si el solicitante hubiere trabajado anteriormente.
- g) Tarjeta de Salud.
- h) Carné de Trabajo para Extranjeros, cuando se trate de personas de nacionalidad distinta a la hondureña. Dicho carné debe de ser extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con el Decreto No. 110 del 1 de noviembre del año de 1966.

### **CAPITULO III** **PERIODO DE PRUEBA**

**Artículo 7.-** El Periodo de Prueba, tendrá por objeto por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, estimar lo conveniente sobre las condiciones de trabajo.

Se firmará con el empleador o su representante en caso de ser aceptado, el Contrato Individual de Trabajo. El Periodo de Prueba no puede exceder de sesenta (60) días naturales, será estipulado por escrito, en caso contrario los servicios de trabajo se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo. Durante el Periodo de Prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna debiéndose cumplir con lo estipulado en el Artículo 50, 51 y 52 del Código del Trabajo. El Periodo de Prueba será remunerado.

### **CAPITULO IV** **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**Artículo 8.-** El Contrato de Aprendizaje, deberá de celebrarse por escrito, el cual se ajustará 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 la Adolescencia y su Reglamento Sobre Trabajo Infantil en Honduras, Ley de Inspección y las que sean aplicables del Decreto Ley No. 121 del 18 de abril del año 1974 y sus Reformas y lo estipulado en el Código del Trabajo.

**Artículo 9.-** Los Contratos de Aprendizaje no podrán exceder de un 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 (3) tres años. La Remuneración en un Contrato de Aprendizaje no puede ser inferior al Salario Mínimo Decreto 73-96.

**Artículo 10.-** Los Contratos de Trabajos se definen así:

1. **Contrato por tiempo indefinido:** Cuando no se especifique tiempo para su terminación, estos contratos se llevarán a cabo con aquellos trabajadores que se consideren necesarios para satisfacer los trabajos propios y permanentes de la Institución.
2. **Contrato por tiempo limitado o determinado:** Cuando se especifique fecha para su terminación, estos contratos se celebrarán con aquellos trabajadores que vengán a servir temporalmente o sea para desempeñar funciones de quien o quienes se encuentren bajo licencia o en disfrute de vacaciones, maternidad, etc., así como otros casos excepcionales y que su contratación resulte procedente conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar.
3. **Contrato por obra o servicio determinado en sus diferentes géneros:** Estos contratos se podrán celebrar para satisfacer necesidades que eventualmente se presenten en la Institución, sin previa fijación de tiempo, el objeto de la prestación del servicio será la misma obra producida. Estos contratos expiran al vencer el plazo establecido o al ejecutarse la obra.
4. **Contratos por Horas:** La Institución se reserva el derecho de utilizar los Contratos de Empleo por Horas.

**CAPITULO V**  
**TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 11.-** Serán trabajadores accidentales, transitorios o temporales los que se contraten por tiempo limitado, para obra o servicios determinados. Los contratos por tiempo limitado, o para obra o servicios determinados terminarán al expirar el plazo o al ejecutarse la obra.

**CAPITULO VI**  
**HORARIO DE TRABAJO INICIO Y TERMINACION DE LABORES HORAS EXTRAS**

**Artículo 12.-** La jornada de trabajo será de lunes a viernes, en horario de ocho (8) horas diarias así:

**Lunes a viernes**

- 09:00 a.m. a las 5:00 p.m.

Todos los trabajadores tendrán una (1) hora libre de descanso y almuerzo que podrán tomarlo dentro o fuera de la Institución y que estarán fuera de las órdenes del patrono.

El horario que exceda de la jornada máximo legal será tomado como tiempo extraordinario el cual será remunerado en base a lo establecido en el Código del Trabajo.

Sábado, domingos y días feriados se trabajará a solicitud de la Secretaría Ejecutiva, cuando el trabajo así lo requiera, siempre que sea de común acuerdo entre el empleado y el empleador.

**Artículo 13.-** Las modificaciones o reformas al horario, se harán según las circunstancias y necesidades de la Institución, siempre que ése no exceda a la jornada ordinaria fijada como máxima legal, debiendo ser acordadas de común acuerdo entre el patrono y el empleador.

**JORNADAS DE TRABAJO HORAS EXTRAS**

**Artículo 14.-** En cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución de la República y el Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo diurno no excederá de (8) ocho horas diarias y (44) cuarenta y cuatro a la semana, equivalente a (48) cuarenta y ocho de salario.- La jornada ordinaria de trabajo nocturno no excederá de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, con el pago equivalente a cuarenta y ocho (48) horas de salario. La jornada mixta de trabajo no excederá de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) a la semana, con el pago equivalente a cuarenta y ocho (48) horas de salario.

**Artículo 15.-** En cumplimiento de lo dispuesto por la Constitución de la República, la jornada ordinaria de trabajo diurno, nocturno y/o mixta será regulada de acuerdo al máximo establecido en el Código del Trabajo.

**Artículo 16.-** Quedarán excluidas de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; los trabajadores remunerados basado en comisión y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local de establecimiento o lugar de trabajo, tales como las labores agrícolas, ganaderas, proyectos en el interior del país, giras y otros similares y afines.

No están comprendidos en las exclusiones anteriores los trabajadores que desempeñen el cargo de vigilantes o celadores por disposición expresa de la ley.

**Artículo 17.-** El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de trabajo estipulada, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho horas semanales.

Este mismo principio regirá la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta.

**Artículo 18.-** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

**Artículo 19.-** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria y se remunerará así:

- a) Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno;
- b) Con un cincuenta por ciento (50%) 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 (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquélla.

**Artículo 20.-** No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo extraordinario se realizará por acuerdo entre el patrono y los trabajadores.

**Artículo 21.-** La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones, y que, sin evidente perjuicio, no puedan substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando; quedando terminantemente prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro veces a la semana.

**Artículo 22.-** El Foro Nacional de Convergencia (FONAC) podrá conformar equipos con los trabajadores de la Institución y/o externos que sean necesarios para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que señala el Código del Trabajo.

**Artículo 23.-** Todo trabajador gozará los sábados y domingos como días de descanso. Sábados y domingos se trabajará a solicitud de la Secretaría Ejecutiva cuando el trabajo así lo requiera, estando de acuerdo el patrono y el empleado.

**Artículo 24.-** El Foro Nacional de Convergencia (FONAC) pagará los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1o. de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3, 12 y 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la semana Santa.

Cuando coincidan los feriados con un día inhábil, se entenderá cumplida la obligación.

Cuando por motivo de cualquier fiesta o celebración no determinada en el párrafo anterior, la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

**Artículo 25.-** Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a otro día de descanso en la semana, de conformidad con el Artículo 340 del Código del Trabajo.

La jornada de trabajo comenzará desde el momento en que el trabajador este a las órdenes del patrono en los lugares en que se va a ejecutar el trabajo y terminará cuando el trabajador deja de estar a la orden de este, de acuerdo con los horarios, costumbres, naturaleza y condiciones de trabajo.

CAPITULO VII  
**LICENCIAS ASUETOS E INCAPACIDADES**

**Artículo 26.-** El trabajador tendrá derecho a permisos especiales remunerados para el cumplimiento de obligaciones de carácter público impuestas por la ley; en caso de grave calamidad doméstica; para el desempeño de comisiones sindicales si hubiere y para asistir a funerales de familiares y compañeros de trabajo en la forma y tiempo establecido en el Código del Trabajo o en su defecto a consideración del empleador.

Los permisos para ausentarse del trabajo podrán ser concedidos por el jefe inmediato quien deberá comunicarle a su jefe superior según jerarquía hasta la Secretaría Ejecutiva y al encargado de personal, solo por causa justificada, por tiempo razonable y tales permisos deberán solicitarse por escrito y por lo menos con un día de anticipación, excepto en caso de emergencia y deberán posteriormente justificar la misma.

**Artículo 27.-** El empleador reconocerá únicamente las incapacidades extendidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, en caso de que sea extendida a un trabajador una incapacidad por medico particular esta deberá ser refrendada por el IHSS cuando la incapacidad excediera de tres días. Se solicitará investigación al IHSS cuando se tuviere sospecha o conocimiento de simulación de enfermedad, falsificación de incapacidad o cualquier otra irregularidad.

CAPITULO VIII  
**VACACIONES**

**Artículo 28.-** Todo trabajador al servicio de la Institución, tendrá derecho a vacaciones remuneradas, después de cada año de trabajo continuo, en la forma siguiente:

- a) Después de un (1) año de servicios continuos, diez (10) días laborables consecutivos.
- b) Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos.
- c) Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables consecutivos.
- d) Después de cuatro (4) años de servicios continuos, veinte (20) días laborables, consecutivos.

Durante el periodo de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena según artículo 354 del Código del Trabajo.

**Artículo 29.-** Si en virtud de convenio de trabajo se trabaja durante los días feriados o de fiesta nacional, establecido por el Gobierno, estos se pagarán con el doble del salario correspondiente a la jornada.

**Artículo 30.-** En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos (200) días en el año.

**Artículo 31.-** La época de vacaciones debe ser señalada por el patrono, a más tardar dentro de tres meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del 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 con tres (3) días hábiles de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

Las vacaciones podrán ser calendarizadas por mutuo acuerdo entre el trabajador y el patrono en beneficio de ambas partes.

Es prohibido compensar las vacaciones con dinero, pero la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se paguen en forma diferente a dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

**Artículo 32.-** El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Cuando el contrato de trabajo termina antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable a la Institución, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones en relación con el tiempo trabajado.

**Artículo 33.-** Será prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

**Artículo 34.-** Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del periodo de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador.

#### **CAPITULO IX**

#### **SALARIOS, DECIMO TERCER Y CUARTO MES DE SALARIO, PAGO DEL SEPTIMO DIA Y BONO EDUCATIVO**

**Artículo 35.-** El salario 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 con la actividad que se realiza.

**Artículo 36.-** Los salarios se pagarán cada veinte (20) de mes en las oficinas de la Institución, en moneda de curso legal, mediante cheque a nombre del empleado u otro método de pago. Si el día de pago fuere inhábil, se hará en el día hábil anterior.

**Artículo 37.-** La Secretaría Ejecutiva podrá aprobar adelantos proporcionales de salarios, bono de vacaciones, decimotercer mes o decimocuarto mes a petición del empleado, quien deberá de comprobar que es por una emergencia, calamidad doméstica o similares causas que lo ameriten.

**Artículo 38.-** Si el trabajador estuviere imposibilitado de recibir su pago personalmente, autorizará por escrito, ante dos testigos, a la persona que deba recibirlo, o a quien se designe en acta levantada por una autoridad de trabajo.

No se descontará al trabajador, de su salario, suma alguna en concepto de multa.

**Artículo 39.-** La Empresa pagara el Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo que deberá hacerse efectivo a más tardar el veinte (20) de Diciembre del año que corresponda, Decreto 51-2007 del 3 de mayo del 2007, El pago del Séptimo día y Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo se hará de acuerdo en lo dispuesto en el Decreto Legislativo Número 112 y las Reformas del Decreto Número 179-97, el pago del Décimo Cuarto mes en concepto de Compensación Social, se hará de acuerdo con el Decreto 135-74 y Decreto 54-95.

#### **CAPITULO X**

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES**

#### **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**Artículo 40.-** Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, en sus reglamentos, y en las leyes de Previsión Social, son obligaciones del Foro Nacional de Convergencia (FONAC):

1. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;
2. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al Foro Nacional de Convergencia (FONAC);
3. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquello no se hayan comprometido a usar herramientas propias;
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al Foro Nacional de Convergencia (FONAC) retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.
5. El inventario de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;
6. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad;
7. Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en las oficinas y centros de trabajo las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo;
8. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en el Foro Nacional de Convergencia (FONAC), y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes;
9. Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o material de trabajo y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes;
10. Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a 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;
11. Pagar a los niños trabajadores el salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos le concedan a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son reconocidas por el Código del Trabajo y Código de la Niñez y la Adolescencia.
12. Dar la estabilidad laboral, a la mujer u hombre portadores del VIH/SIDA, de acuerdo con las leyes del País y si es necesaria su reubicación según sus capacidades y de acuerdo con dictamen médico.
13. Investigar las denuncias que le hicieren llegar por acoso y hostigamiento sexual y trasladarlas a la Autoridad competente para deducir las responsabilidades conforme a Ley.
14. Dar a la mujer trabajadora que adopte a un menor o una menor de cinco (5) años, la misma Licencia post parto que la mujer en estado de gravidez.
15. Conceder licencia al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley: en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en el último caso, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Institución; pero el patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (2) días con goce de salario en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año.
16. Cumplir con las siguientes Leyes: Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, Ley Marco de Protección Social, según Decreto Legislativo No.77-2016, Ley de Equidad y Desarrollo Integral Para Las Personas con Discapacidad, Ley del Seguro Social



y su Reglamento, ley del VIH/ SIDA, Ley de Inspección, Cumplir con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

### **PROHIBICIONES AL EMPLEADOR**

**Artículo 41.-** Además de las prohibiciones señaladas en el Código del Trabajo y demás leyes sobre la materia se prohíbe a la Institución:

1. Solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo o ascenso;
2. Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;
3. Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
4. Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas;
5. Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;
6. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y préstamos en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contratante o el reglamento lo autoricen;
7. Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
8. Hacer o autorizar colectas o suscripciones entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
9. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga o permitir personas en esa condición dentro de los talleres, empresas, establecimientos, oficinas o centros de trabajos;
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos;
11. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales contempladas en el Código del Trabajo;
12. Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes;
13. Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no esté expresamente convenida.
14. La discriminación de género en los ascensos, salarios, recortes de personal y despidos.
15. Se prohíbe a los empleadores anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito el sexo, la edad, la religión o el estado civil de la persona.
16. Le es prohibido despedir, sancionar, degradar o disminuir en su salario a sus empleados por su condición de infectados por el VIH/SIDA.
17. Obligar a sus trabajadores (as) a someterse a exámenes de sangre para detectar el VIH/SIDA, u otras enfermedades sin el consentimiento de los mismos (as).
18. Dejar que los niños trabajadores desempeñen labores insalubres o peligrosas aun cuando sean realizadas como parte de un curso o programa educativo o formativo.
19. El Acoso Sexual hacia sus Trabajadoras Artículo 60 de la ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer.

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 42.-** Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, y demás leyes sobre la materia en sus Reglamentos y en las leyes de Previsión Social, son obligaciones de los trabajadores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el Foro Nacional

- de Convergencia (FONAC), la Secretaría Ejecutiva o su representante, según el orden jerárquico establecido;
2. Ejecutar por sí mismos su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado esmero, en el tiempo lugar y condiciones convenidos;
  3. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;
  4. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del Foro Nacional de Convergencia (FONAC) o sus compañeros de trabajo.
  5. Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
  6. Restituir al Foro Nacional de Convergencia (FONAC) los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurrirá en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos;
  7. Comunicar al patrono o a su representante las observaciones que le hagan las autoridades de trabajo o de salud para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos;
  8. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Institución;
  9. Acatar las medidas preventivas de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo;
  10. Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas; así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; y,
  11. Entregar los informes, trabajos, memorandos y similares que le correspondan al empleado a razón de su puesto, en el plazo solicitado por el Foro Nacional de Convergencia (FONAC).
  12. Presentar sus incapacidades extendidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, y en caso de que sea extendida a un trabajador una incapacidad por medico particular esta deberá ser refrendada por el Instituto Hondureño de Seguridad Social cuando la incapacidad excediera de tres días.
  13. Someterse a los procedimientos de selección, actualización y evaluación del personal Según Reglamento de la Ley del Foro Nacional de Convergencia (FONAC).
  14. Cumplir las demás obligaciones que les impongan el Código del Trabajo, las leyes y reglamentos de trabajo.

### **PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

**Artículo 43.-** Además de las prohibiciones señaladas en el Código del Trabajo y demás leyes sobre la materia se les prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución;
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
3. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
4. Sustraer del establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Institución;
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento, sea que se participe o no en ella;
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;

7. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Institución para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados; y,
8. Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral, o contraria a las instituciones democráticas creadas por la constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo.
9. Trabajar para otro patrono en cualquier tipo de labor durante el horario de trabajo.

## **CAPITULO XI**

### **DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN**

**Artículo 44.-** Las faltas cometidas por un empleado en el desempeño de su cargo, serán sancionadas de acuerdo con la gravedad de éstas.- El objeto de la sanción será la enmienda del empleado.

**Artículo 45.-** Las medidas disciplinarias serán de cuatro tipos:

1. Amonestación privada verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días.
4. Despido.

**Artículo 46.** La Amonestación privada, se aplicará en el caso de faltas leves, aplicándola en la primera falta leve de manera verbal y en caso de reincidencia de faltas leves se hará la amonestación por escrito. La suspensión sin goce de sueldo se aplicará en el caso de faltas menos graves. En los casos de faltas graves, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, la medida que corresponde aplicar será el despido.

**Artículo 47.-** Las faltas leves son las siguientes:

1. Ingreso tardío, de una hora o menos, injustificado al centro de trabajo.
2. Utilización indebida o desautorizada de maquinaria, instrumentos y materiales que la Institución hubiere confiado al trabajador para el desempeño de sus labores.
3. Utilizar palabras indecentes y groseras dentro de la Institución.
4. Ir de un Departamento a otro, con el propósito de interrumpir las labores de sus compañeros, excepto que sea en asuntos de trabajo.
5. Vestir indumentaria no apropiada dentro del centro de trabajo o durante actividades fuera del centro de trabajo en las que se represente y se utilicen distintivos de la Institución.
6. Hacer uso de redes distintas al correo institucional para transferencia de información entre personal de la Institución.

**Artículo 48.-** Son faltas menos graves:

1. El uso de las computadoras para juegos, pornografía, redes sociales, entretenimientos y otros no permitidos por la Institución que interrumpan el desarrollo de las actividades laborales.
2. Negligencia en el desempeño de sus funciones.
3. Comportamiento contrario a la moral y a las buenas costumbres dentro de los establecimientos de la Institución o durante actividades fuera de esta en las que se represente a la misma.
4. Encargarse de asuntos ajenos al trabajo en horas de trabajo laborables.
5. Ingreso tardío de más de una hora de manera injustificada al centro de trabajo de manera consecutiva.

**Artículo 49.-** Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Agredir física o verbalmente a su superior o algún compañero de trabajo.
2. Agredir física o verbalmente a visitantes en el centro de trabajo o a personas con las que a razón de su puesto interactúe.
3. Ausentarse de su trabajo, sin haber solicitado el permiso correspondiente, por dos (2) días consecutivos o tres (3) alternos en el mes.

4. Ingerir bebidas alcohólicas o cualquier otra droga dentro de su horario de trabajo o presentarse en evidente estado de ebriedad.
5. Cuando el trabajador cometa actos que impliquen violación de sus obligaciones a razón de incumplir deliberadamente órdenes de sus jefes para la mejor ejecución de las labores y comportamiento en el trabajo, luego de agotarse el procedimiento de llamados de atención, conforme al Código del Trabajo.
6. La negativa reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, tal como lo establece el Decreto No. 2368-02.
7. Revelar secretos o fórmulas propias de la Institución.
8. Presentar incapacidades que superen los tres días sin ser refrendadas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social o se comprare que la misma es falsa o se ha extendido simulando el motivo.
9. Incumplimiento deliberado y continuo de las órdenes de sus superiores o funciones propias de su cargo y que no sean contrarias a la ley.
10. La insubordinación continúa probada con tendencia a eludir el cumplimiento de cualquier orden o disposición, que sean propias de su cargo y que no sean contrarias a la ley.
11. El incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que establece el Código del Trabajo.

**Artículo 50.-** Toda sanción de despido, así como las otras medidas disciplinarias, podrán ser aplicadas una vez escuchadas las observaciones o los descargos del empleado, hechas las investigaciones respectivas y evacuadas las pruebas pertinentes.

**Artículo 51.-** Para los efectos de la aplicación de las sanciones, la autoridad nominadora o quien se delegue dicha función, deberá notificar por escrito al empleado las razones de los hechos que se le imputan, de manera personal, por medio de correo electrónico institucional o dejando la notificación en su vivienda con alguien mayor de dieciocho años.

**Artículo 52.-** La audiencia de descargos, se celebrará ante dos testigos nominados, uno por el empleado y el otro por el empleador y en el lugar donde el empleado realiza sus funciones.

**Artículo 53.-** 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 rehusase a firmar, se hará constar en la misma, la negativa. Esto en consonancia con el artículo 112 del Código del Trabajo.

**Artículo 54.-** Si no compareciere a la audiencia, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de las razones que se le imputan. - Se exceptúa el caso cuando por causa justa que el impida al empleado, éste no pueda hacerse presente, dicha audiencia se suspenderá la cual se celebrará en fecha posterior que se señale en el acta.

**Artículo 55.-** Si de los descargos que se hicieren y/o de las pruebas que portare el empleado, la autoridad ante quien se celebre la audiencia, estableciere claramente la inocencia de este, se mandará a archivar la documentación en el expediente del personal del empleado.

## **CAPITULO XII**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD**

**Artículo 56.-** Todo trabajador y empleador quedan obligados al cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de acuerdo al Acuerdo Ejecutivo número STSS 053-04 del 19 de octubre del año 2004.

## **CAPITULO XIII**

### **ORDEN JERARQUICO**

**Artículo 57.-** El Foro Nacional de Convergencia (FONAC) tendrá el siguiente orden jerárquico:

1. Asamblea
2. Secretaría Ejecutiva
3. Dirección Técnica
4. Administración
5. Coordinación de Observatorio, Informática e Información Pública
6. Motorista, Personal de Aseo y demás personal de apoyo.

Auditoría Interna dependerá de la Secretaría Ejecutiva.

**Artículo 58.-** Las funciones de cada puesto y la regulación de los responsables directos de cada puesto o departamento serán determinadas por el Manual de Funciones y Procesos del Foro Nacional de Convergencia (FONAC) y los Contratos de Trabajo.

#### **CAPITULO XIV** **TRABAJO DE LOS MENORES Y MUJERES**

**Artículo 59.-** La Institución acatará todas las disposiciones legales en cuanto al régimen de actividades de la mujer trabajadora, según lo establecido en el Decreto # 34-2000 de fecha 22 de Mayo del Dos Mil; en cuanto a los menores de dieciocho años lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley de Inspección otorgándoles la protección que por su edad les corresponde, y velará porque la moral y las 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 de El Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S.)

**Artículo 60.-** La Institución acatará las disposiciones legales, en los casos aplicables, del Acuerdo Ejecutivo No. STSS-154-2000 y sus reformas, en el cual están estipuladas las normas referentes al bono educativo.

#### **CAPITULO XV** **DEL TRABAJO DE EXTRANJEROS**

**Artículo 61.-** El Foro Nacional de Convergencia (FONAC) podrá ocupar los servicios de trabajadores de nacionalidad extranjera, siempre que llenen los requisitos del Decreto Legislativo No.110 del 1 de noviembre de 1966.

**Artículo 62.-** El trabajador extranjero deberá obtener su carné de trabajo, previo los trámites de Ley establecidos, autorizados por las Autoridades Migratorias y de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y específicamente por la Dirección General de Empleo.

#### **CAPITULO XVI** **TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**Artículo 63.-** Las causas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones laborales, indemnizaciones legales, como en el caso del despido injusto, serán las contempladas en el Artículo 114 del Código del Trabajo y Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer.

**Artículo 64.-** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, las contempladas en el Artículo 112 del Código del Trabajo, incluyendo las faltas graves del presente reglamento.

**Artículo 65.-** Son causas justas de terminación de los contratos de trabajo, las establecidas en el Artículo 111 del Código del Trabajo, reformado mediante Decreto Ley No. 243 del 18 de Julio de 1975, Artículo 120 reformado del Código del Trabajo.

**Artículo 66.-** Los Contratos podrán Suspenderse sin responsabilidad para las partes por las causas enumeradas en el Artículo 100 del Código del Trabajo.

## **CAPITULO XVII** **PETICIONES DE MEJORAMIENTO O RECLAMO**

**Artículo 67.-** Las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, deberán presentarse por escrito en la Secretaría Ejecutiva y resolverán en el término de diez días hábiles.

## **CAPITULO XVIII** **DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 68. -** En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a las disposiciones del Código del Trabajo vigente y sus Reglamentos.

**Artículo 69.-** Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el Código del Trabajo, el Presente Reglamento o las demás leyes de trabajo o de Previsión Social otorguen a los trabajadores, aunque se encuentren en un contrato de trabajo y en virtud de trabajo u otro pacto cualquiera.

**Artículo 70.-** 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 71. -** La Institución se obliga a darle la debida publicidad al presente Reglamento una vez que este sea aprobado, ya sea mandando a imprimir ejemplares de él, o bien colocándolo a la vista de los trabajadores en los centros de trabajo.

**Artículo 72.-** El presente Reglamento de Trabajo tendrá aplicación directa en todas las dependencias establecidas por el Foro Nacional de Convergencia (FONAC), en el territorio de la República de Honduras y entrará en vigor el mismo 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.

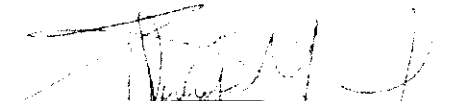
**SEGUNDO:** Sin perjuicio de lo anterior, se hace del conocimiento al solicitante que no producirán ningún efecto, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes de trabajo, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento de Trabajo, en cuanto fueren más favorables al trabajador. Del mismo modo se le hace saber, que no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, convención colectiva o en el contrato individual de trabajo. **TERCERO:** Para los efectos de control interno, se ordena una vez que quede firme la presente resolución de Aprobación del presente Reglamento de Trabajo de "FORO NACIONAL DE CONVERGENCIA" (FONAC), y se proceda a que se archiven las presentes diligencias. Firma por

Exp. No. RIT/DGT/ 313 /2019  
Resolución No. DGT/RIT/ 674 /2019

15

Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-005-2017 del 05 de enero del 2017.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- (FyS).- MARTHA MOLINA MEJIA, DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, ORIETTA MORENO FUENTES, SECRETARIA ADMINISTRATIVA”.-**

Extendida la presente en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los trece días del mes de noviembre del año dos mil diecinueve.-

  
**ORIETTA MORENO FUENTES**  
**SECRETARIA ADMINISTRATIVA**