

## TRANSCRIPCIÓN

### TR.-SDGT-RIT-325/2016

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 NºSDGT-325-2016 SUBDIRECCION GENERAL DEL TRABAJO.-SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los catorce días del mes de septiembre de dos mil dieciseis.**

**VISTA:** Para dictar Resolución a la solicitud de aprobación de Reforma Total del Reglamento Interno de Trabajo del **"CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)"**, presentada por la Abogada **GABRIELA ALEJANDRA CASTELLANOS LANZA**, en su condición de Apoderada Legal del **"CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)"**, del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán. Quien sustituye poder en el Abogado **ALLAN JOEL FLORES GALO**.

**CONSIDERANDO:** Que en fecha diecisiete de junio del año dos mil dieciseis, se presentó la solicitud de aprobación de Reforma Total del Reglamento Interno de Trabajo del **"CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)"**, acompañando para tales efectos, Carta Poder, Testimonio de Escritura pública de Revocación de Poder General para Pleitos y Gestiones Administrativas No.71, Gaceta No.30,690, de fecha 7 de mayo de 2005, donde se crea el **"CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)"**, con su certificado de autenticidad.el acta de negociación del mismo, suscrita por una comisión mixta de los trabajadores y del empleador.

**CONSIDERANDO:** Que esta Secretaría de Estado, mediante resolución de fecha quince de junio de dos mil once, aprobó el Reglamento Interno de Trabajo del **"CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)"**,

**CONSIDERANDO:** Que es facultad de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, aprobar las modificaciones que se realicen en los Reglamentos de Trabajo,luego de escuchar a las partes interesadas por medio de 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 a lo solicitado por el compareciente.

**POR TANTO:** La Sub 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 la Reforma Total del Reglamento Interno de Trabajo del **"CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)"**, del domicilio de la Ciudad de de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, que literalmente dice:

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)

## CAPÍTULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

**Artículo 1.** El Consejo Nacional Anticorrupción (CNA) es un organismo independiente de sociedad civil, con personalidad jurídica, duración indefinida y patrimonio propio; creado mediante Decreto Legislativo No. 07-2005 con el objetivo de apoyar las políticas y las acciones que, en el combate a la corrupción, emprenda el Gobierno de la República de Honduras y a iniciativa propia.

**Artículo 2.** El CNA y sus empleados (as) 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 convenios internacionales, Constitución de la República, el Código del Trabajo, la Ley del CNA, decretos legislativos, y el presente reglamento, que en conjunto, rigen las relaciones entre trabajadores (as) y patronos.

## CAPÍTULO II DEFINICIONES

**Artículo 3.** Para los fines y aplicación de este reglamento, se deberá tomar en cuenta las definiciones y conceptos que se establecen en este glosario, así:

1. **Bonificación:** Es el beneficio económico ocasional que recibe el empleado por mera liberalidad del patrono por haberse realizado o cumplido alguna condición en el trabajo. Las bonificaciones no se consideran salario.
2. **Consultor externo:** Es la persona que firma un contrato de servicios profesionales por tiempo determinado, con productos específicos, no posee un horario de trabajo definido y ejerce sus acciones profesionales a lo externo del CNA.
3. **Consultor interno:** Es la persona que firma un contrato de servicios profesionales por tiempo limitado, con productos específicos y con horario definido para su permanencia en la oficina.
4. **Día feriado:** Son los días dispuestos por el Gobierno de la República mediante decreto, destinados a celebrar o recordar fechas especiales relacionadas con la identidad nacional, historia o fiestas religiosas.
5. **Día hábil:** Son los días de la semana en los cuales se trabaja normalmente y que no pertenecen al fin de semana. Estos días son: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, exceptuando el sábado y el domingo que corresponden al fin de semana.
6. **Día laborable:** Es el día de trabajo que no es feriado o festivo, en el cual deben desempeñarse regularmente las funciones laborables.
7. **Empleado (a):** Es aquella persona natural que presta al CNA, servicios intelectuales y generales, mediante el pago de una remuneración o salario y en cumplimiento a un Contrato Individual de Trabajo o relación de trabajo. El empleado es el trabajador.
8. **Horario de trabajo:** Es la distribución del tiempo de la jornada de trabajo (una semana, un día,...). Indica las horas en las que se da la actividad.

9. **Información confidencial:** Es aquella que por su condición, el acceso a la misma será únicamente por personas que estén autorizadas por la dirección superior.

10. **Ipsa Jure:** Es una expresión latina que puede traducirse como "por virtud del derecho" o "de pleno derecho", es decir que todo pacto o acuerdo entre trabajador y empleador que esté por debajo de los derechos y garantías mínimas contempladas por la ley, simplemente no se tendrán por escritas en este reglamento, es decir, que son nulas o ineficaces de pleno derecho, por lo que no hará falta que un juez o una autoridad administrativa se pronuncie para que proceda la nulidad, ineficacia o invalidez.

11. **Jornada de trabajo:** Entendida como el tiempo durante el cual la persona está a disposición para realizar el trabajo, es decir, la duración del trabajo diario que, generalmente, viene determinado en número de horas.

12. **Licencia:** Es la autorización que se concede al trabajador (a) para no asistir a su puesto de trabajo por uno o más días, debiendo contar con la conformidad del jefe inmediato y de la Dirección Ejecutiva (DE), teniendo en cuenta los requisitos exigidos por las normas establecidas por este reglamento para cada tipo de licencia.

13. **Patrón:** Toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores (as), en virtud de un Contrato Individual de Trabajo o relación de trabajo; en este caso el CNA.

14. **Permiso:** Se caracteriza por la brevedad de la ausencia del trabajador del puesto dentro de una jornada diaria, previa autorización del jefe inmediato, y en ausencia de éste, por funcionario competente, según el caso,

15. **Relación de Trabajo:** Es un nexo jurídico entre el CNA y los empleados. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones del CNA respecto de sus empleados.

16. **Salario:** Es la remuneración que el patrón debe pagar al trabajador (a) en virtud de un Contrato Individual de Trabajo, sin que éste sea inferior al salario mínimo aprobado por el Gobierno de acuerdo a la actividad que se realiza.

### CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA

**Artículo 4.** Para los efectos de aplicación del presente reglamento y de lo prescrito en el numeral 13 del artículo 92 del Código del Trabajo, se tendrá como orden jerárquico del CNA el siguiente: a) Asamblea General; b) Comité Ejecutivo; c) Dirección Ejecutiva; e) Jefes de Unidad; y, f) Empleados (as).

**Artículo 5.** El presente Reglamento Interno de Trabajo del CNA, con domicilio en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, constituye el conjunto de normas obligatorias a que deben sujetarse, el CNA y los empleados (as) en cuanto a la prestación del servicio, independientemente de su ubicación geográfica.

**Artículo 6.** Para los efectos de este reglamento, se entiende como patrón, a la persona jurídica, identificada como el Consejo Nacional Anticorrupción (CNA), cuyas atribuciones son de dirección, administración y

nombramiento del personal que prestará los servicios profesionales y generales al CNA, en virtud de un contrato laboral o relación de trabajo.

**Artículo 7.** El empleado (a), y a efecto de aplicar el presente reglamento, será aquella persona natural que presta al CNA servicios intelectuales y generales, mediante el pago de una remuneración y en cumplimiento a un contrato o relación de trabajo. Todo trabajador (a) o consultor (a) interno que celebra contrato individual de trabajo con el CNA, firma un pacto de exclusividad con la institución, por lo que está prohibido terminantemente a los mismos, laborar en otras entidades o en funciones análogas, mientras dure la relación laboral, excepto aquellos que ejerzan la docencia.

**Artículo 8.** La aplicación de este reglamento, comprende a los establecimientos o lugares que se le denomine al CNA y que a su vez serán los centros de trabajo y oficinas que el CNA posea; se entiende por centros de trabajo: direcciones, unidades, divisiones, departamentos, secciones, oficinas, y demás sitios comprendidos en el establecimiento y sus dependencias, y en los cuales el trabajador (a) desarrollará sus labores en atención a la categoría de trabajo, el salario y el respectivo contrato; también deberá entenderse que todas las oficinas del CNA actuales y futuras establecidas en el territorio nacional, se entenderá que forman parte del establecimiento de trabajo y por ende sujetas a la aplicación de este reglamento.

Si el empleado (a) 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.

#### **CAPÍTULO IV REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**Artículo 9.** Cuando el CNA demande los servicios de un (a) determinado (a) profesional, se utilizará el procedimiento de reclutamiento siguiente:

- 1) Publicación de la oferta del puesto de trabajo requerido en cualquier medio de comunicación o en la página web de la institución y/o selección por medio de una lista corta de candidatos (as), de las cuales la institución cuente con referencias de su trayectoria laboral.
- 2) Establecer a lo interno de la institución un comité evaluador que facilite y seleccione de conformidad a criterios establecidos a las personas que se adapten al perfil del puesto requerido.
- 3) En la contratación para cargos de jefatura y demás personal, se deberá seguir el procedimiento descrito en los numerales anteriores, con la excepción que la Dirección Ejecutiva podrá autorizar la contratación directa, cuando así lo estime conveniente por razones especiales de los requerimientos de las labores.
- 4) Cuando el proceso de reclutamiento tenga relación con temas de seguridad se podrá utilizar los servicios profesionales de un profesional y/o empresa especializada, que facilite y preseleccione a los candidatos que se adapten al perfil requerido

**Artículo 10.** Toda persona que desee ingresar como empleado (a) al CNA, deberá cumplir con los requisitos de admisión siguientes:

- a) Solicitud de trabajo.
- b) Tarjeta de Identidad o cualquier otro documento fehaciente en su caso.
- c) Hoja de vida profesional, acompañada de las copias de títulos profesionales y diplomas que acrediten su formación académica, y demás documentos que el CNA le requiera.

- d) Constancia de antecedentes penales (inherente al cargo).
- e) Tarjeta de Registro Tributario Nacional (RTN) y los requisitos establecidos por la Dirección Ejecutiva de Ingresos.
- f) Solvencia Municipal.
- g) Constancia de servicio por el último patrono de conformidad con lo que establece el artículo 125 del Código del Trabajo en lo concerniente a empleos anteriores.
- h) Si el interesado en un puesto de trabajo es extranjero, deberá presentar carné de trabajo, extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- i) Firmar con el CNA o su representante en caso de ser aceptado, el Contrato Individual de Trabajo, aceptando las condiciones, derechos y obligaciones estipuladas.
- j) En casos especiales, otros documentos y requisitos que permitan calificar experiencia y capacidad.
- k) El cumplimiento de los requisitos, no obliga al CNA a contratar a la persona que solicita un empleo.

**Artículo 11.** No podrán ingresar como empleados (as) al CNA:

- a) El cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los empleados (as) del CNA.
- b) Los que no llenen los requisitos o procedimientos establecidos en el Artículo 10 del presente reglamento.
- c) Los que hubieren sido condenados por delitos comunes y de orden público. d) Los que se encuentren desempeñando cargos públicos, a excepción los de carácter docente.

## CAPÍTULO V PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

**Artículo 12.** El Período de Prueba, tendrá por objeto por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador(a) y por parte de éste, estimar lo conveniente sobre las condiciones de trabajo.

El Período de Prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, será estipulado por escrito, en caso contrario los servicios de trabajo se entienden regulados por las normas generales del Código del Trabajo. Durante el Período de Prueba, cualquiera de las partes podrán dar por terminado el Contrato de Trabajo por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna debiéndose cumplir con lo estipulado en los artículos 50, 51 y 52 del Código del Trabajo. El Período de Prueba será remunerado, y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido.

En caso que la Institución contrate aprendices, estos estarán sujetos al Capítulo IV y los artículos del 173 al 190 del Código del Trabajo.

## CAPÍTULO VI MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

**Artículo 13.** Todo inicio de relación laboral entre el CNA y sus empleados (as) constará por escrito en un Contrato Individual de Trabajo, que contendrá los servicios que prestará personalmente el empleado (a), su remuneración y las demás modalidades o condiciones que la relación laboral exija.

**Artículo 14.** El Contrato Individual de Trabajo puede ser:

a. Por tiempo indefinido, que será suscrito con el personal que sea considerado como empleado permanente, desempeñando un cargo previsto en el presupuesto anual de la institución. Dicho personal gozará de los beneficios establecidos en la legislación laboral del país, aunque los mismos no se consignen en el respectivo contrato.

b. Por tiempo limitado (consultor interno), cuando se especifica fecha para su terminación de contrato, se establecen los productos y resultados esperados, hay permanencia en las oficinas.

c. Por servicios determinados (consultor externo), cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador (a), desde que se inicia en las labores hasta que estos concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, el cual será aplicable al personal que se requiera para realizar o para prestar ciertos servicios especializados específicos. En las contrataciones relacionadas con los incisos b) y c), se elaborarán los Términos de Referencia respectivos, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Ejecutiva. Estos podrán ser publicados en cualquier medio de comunicación o en la página web de la institución; o se podrá seleccionar por medio de una lista corta de candidatos (as), de las cuales la institución cuente con referencias de su trayectoria laboral. El proceso de selección será a través del comité evaluador quienes analizarán los candidatos de conformidad a criterios establecidos a las personas que se adapten al perfil de puesto requerido.

El personal contratado bajo las modalidades consignadas en los literales b) y c) que anteceden, gozará únicamente de aquellos beneficios que se establezcan en el respectivo contrato y al término del mismo la relación de trabajo se extinguirá sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Ningún Contrato de Trabajo podrá suscribirse mientras no se cuente con la disponibilidad presupuestaria para su financiamiento. El financiamiento de los Contratos de Trabajo podrá ser con fondos del presupuesto anual del CNA, o bien, provenir de financiamiento externo para programas especiales.

## CAPÍTULO VII FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

**Artículo 15.** El CNA promoverá la capacitación de su personal a través de cursos, diplomados, pasantías, entre otros, que contribuyan al fortalecimiento de las competencias del CNA.

Para facilitar el logro de este objetivo, se regirá por lo establecido en el Manual de Becas, que contiene los procedimientos a seguir para el otorgamiento de becas, así como los requisitos que deberán tener los postulantes o candidatos a obtener este beneficio.

## CAPÍTULO VIII JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

**Artículo 16.** En el CNA, la jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas de salario. El trabajo diurno, es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.). Los empleados (as) estarán

obligados a cumplir con lo ordenado en el presente artículo; es responsabilidad de la Unidad de Administración, velar por la correcta aplicación de este control. La jornada laboral comenzará a la hora indicada y en los horarios establecidos, de conformidad con la naturaleza de los servicios prestados al CNA.

**Artículo 17.** Las modificaciones o reformas al horario, se harán según las circunstancias y necesidades para las cuales el empleado (a) haya sido contratado o nombrado, por lo que algunos empleados (as) tendrán horario diferente, de acuerdo a lo establecido en el artículo que antecede y por el tipo de función a desempeñar.

**Artículo 18.** El CNA podrá modificar los horarios establecidos en el presente reglamento, cuando así lo requieran las necesidades o la marcha regular de sus actividades.

**Artículo 19.** Para la realización de la jornada de trabajo, se establece el siguiente horario:

De lunes a jueves de: 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m. y los viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m.. El presente horario de trabajo podrá ser modificado de conformidad a la exigencia del trabajo y escuchando previamente a los trabajadores (as); debiéndose notificar por parte del CNA, a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para su aprobación.

Los empleados (as) gozarán de una hora de permiso para tomar su almuerzo.

**Artículo 20.** El control de entradas y salidas del personal lo podrá efectuar el CNA, por medio de fichas, libros, tarjetas, relojes manuales, digitales o electrónicos o cualquier otro medio que a su juicio sea adecuado.

**Artículo 21.** Quedan excluidos de las regulaciones sobre la jornada máxima ordinaria, la Dirección Ejecutiva del CNA, u otro empleado (a) que esa Dirección especifique, de acuerdo con el artículo 325, literales a) y d) del Código del Trabajo.

**Artículo 22.** La jornada de trabajo comenzará desde el momento en que el trabajador(a) esté a las órdenes del CNA en los lugares en que se va a ejecutar el trabajo y terminará cuando el empleado(a) deja de estar a la orden del mismo de acuerdo con los horarios, naturaleza y condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO IX DESCANSOS, DÍAS FERIADOS E INCAPACIDADES

**Artículo 23.** Todo empleado (a) gozará de dos (2) días de descanso, preferentemente los días sábado y domingo. Si por necesidades urgentes del CNA, se deba trabajar los días de descanso, el empleado (a) requerido (a) conservará su derecho al mismo, el cual será concedido cuando se lo fije la institución o de común acuerdo si es permisible.

**Artículo 24.** El CNA remunerará los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1 (uno) de enero, jueves y viernes santo, 14 (catorce) de abril, 1 (uno) de mayo, 15 (quince) de septiembre, 3 (tres), 12 (doce) y 21 (veintiuno) de octubre, 25 (veinticinco) de diciembre. En los casos de los feriados de octubre (3,12 y 21), se estará sujeto a la disposición oficial que para tal efecto sea emitida por el Gobierno de la República para otorgar dichos feriados; esta disposición deberá ser autorizada por la Dirección Ejecutiva; igualmente en períodos especiales como ser los días de Semana Santa y las fiestas de fin de año, el CNA podrá establecer disposiciones especiales en materia de descanso.

**Artículo 25.** El CNA reconocerá las incapacidades extendidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) y las extendidas a través del seguro de vida y médico hospitalario suscrito por el CNA, en caso que sea

extendida a un trabajador (a) una incapacidad por médico particular, ésta deberá ser refrendada por el IHSS cuando excediera de tres días, dicha incapacidad no podrá exceder de los plazos establecidos en los artículos 417 al 459 del Código del Trabajo. Los pagos por incapacidad se realizarán de acuerdo a los porcentajes establecidos en dicho Código.

## CAPÍTULO X LICENCIAS, PERMISOS Y EXCUSAS

**Artículo 26.** Se considerará: licencia: la ausencia del empleado (a) que implique una separación temporal del puesto; y permiso: la que se caracteriza por la brevedad de la separación del puesto dentro de una jornada diaria, bajo el procedimiento siguiente: a) el empleado (a) presentará solicitud ante su jefe inmediato, quien indicará si está de acuerdo o no con lo solicitado; b) posteriormente la solicitud con el visto bueno del jefe inmediato, será presentada al jefe de la Unidad Administrativa del CNA, quien dictaminará si procede o no dicha solicitud. En caso de no contar con el permiso del jefe inmediato, el empleado (a) podrá solicitar una reunión con la Dirección Ejecutiva, para exponer su caso.

**Artículo 27.** El CNA proporcionará a sus empleadas en estado de embarazo, licencias remuneradas equivalentes a seis (6) semanas antes y seis (6) semanas después del parto. Salvo que la trabajadora convenga con el CNA que dicho descanso sea cuatro semanas para el período pre-natal y ocho (8) semanas para el período post-natal. Asimismo, les concederá permiso de una (1) hora, a partir de la fecha de nacimiento del hijo, hasta que este alcance la edad de seis (6) meses, para que pueda alimentarlo y atenderlo.

**Artículo 28.** El CNA concederá licencia y/o permiso a sus empleados (as), para que puedan cumplir con obligaciones de carácter público impuestas por la ley, en caso de extrema gravedad doméstica, debidamente comprobada, por muerte de padres, hijos, cónyuge o compañera(o) de hogar, hermanos(as).

Otro tipo de licencias y permisos no contemplados en este capítulo, serán considerados y resueltos por la Dirección Ejecutiva del CNA.

**Artículo 29.** El trabajador (a) deberá notificar por escrito las causas que motiven la licencia y/o permiso; asimismo, el CNA no está obligado a reconocer más de dos (2) días de permiso en cada mes calendario y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año.

**Artículo 30.** Cuando se falte al trabajo por motivos de enfermedad, el empleado (a) está obligado a notificar a el patrono la causa de su inasistencia; al reintegrarse al trabajo deberá presentar la correspondiente justificación y/o control de consultas, horas de entrada y salidas a servicios médico del seguro social, así como la incapacidad que le fuera extendida, si este fuera el caso.

## CAPÍTULO XI VACACIONES Y BONIFICACIONES

**Artículo 31.** Anualmente se podrá establecer un bono por vacaciones para los empleados, cuyo valor se establecerá de acuerdo al número de días que corresponden a sus vacaciones, siempre y cuando exista la disponibilidad presupuestaria para ser efectivo dicho bono.

**Artículo 32.** El período de vacaciones remuneradas a que tiene derecho todo empleado (a) permanente del CNA después de cada año de trabajo continuo al servicio del patrono, tendrá como duración y pago de bonificación correspondiente, según se establece a continuación:



- a. Después de un (1) año de servicios continuo, diez (10) días laborales consecutivos, equivalente a diez (10) días de salario ordinario;
- b. Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborales consecutivos, equivalente a doce (12) días de salario ordinario;
- c. Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborales consecutivos, equivalente a quince (15) días de salario ordinario;
- d. Después de cuatro (4) años de servicios continuos o más, veinte (20) días laborales consecutivos, equivalente a veinte (20) días de salario ordinario.

**Artículo 33.** El CNA elaborará un calendario en que se establecerán las fechas en que su personal gozará de vacaciones atendiendo las necesidades del servicio. Bajo circunstancias excepcionales, el empleado (a) podrá solicitar que estas vacaciones le sean otorgadas en diferente tiempo, para lo cual deberá contar con la autorización del jefe inmediato y el visto bueno de la Dirección Ejecutiva.

**Artículo 34.** El CNA no podrá compensar las vacaciones con dinero, salvo situaciones excepcionales por razones inherentes al cargo que desempeña el empleado (a); en tal caso, deberá notificarse a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 35.** Como regla general, queda prohibido acumular vacaciones; sin embargo, en aquellos casos en el que el empleado (a) desempeñe labores de dirección, de confianza y técnicas u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, la acumulación será hasta por un máximo de dos (2) periodos, después de este término el derecho a las vacaciones, se perderá.

**Artículo 36.** El período de vacaciones deberá gozarse en forma ininterrumpida, salvo en caso de urgente necesidad para el CNA; en tal caso, este podrá requerir al empleado (a), suspender las mismas y reintegrarse a sus labores, pudiendo reanudarlas una vez que la necesidad de trabajo haya cesado. A juicio del CNA y de conformidad con las certificaciones médicas y demás pruebas presentadas por el trabajador (a) y las investigaciones que para tal efecto se realicen para verificar su procedencia, podrá este suspender las vacaciones del empleado (a) en caso de incapacidad por enfermedad grave, debiendo reanudarse las mismas al terminare la incapacidad.

**Artículo 37.** Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al empleado (a) en lo que excede de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

## CAPÍTULO XII

### SALARIOS, PAGO DEL SÉPTIMO DÍA, DÉCIMO TERCER MES EN CONCEPTO DE AGUINALDO, DÉCIMO CUARTO MES EN CONCEPTO DE COMPENSACIÓN SOCIAL, BONO EDUCATIVO

**Artículo 38.** El salario, es la retribución que el CNA debe pagar al empleado (a) en virtud de un Contrato Individual de Trabajo, sin que este sea inferior al salario mínimo aprobado por el Gobierno de la República, de acuerdo a la actividad que este realiza.

**Artículo 39.** El CNA pagará al empleado(a) o a la persona que él designe, un sueldo anual con asignación mensual, que estará distribuido en veinticuatro (24) pagos. La mensualidad se dividirá en dos pagos que se efectuarán los

15 y 30 de cada mes. Si la fecha de pago cayera en día feriado o de descanso, el salario se pagará el día hábil anterior y si no es posible por causa justificada, se pagará el día hábil siguiente.

**Artículo 40.** El salario se pagará directamente al empleado (a) o la persona autocrizada por escrito, y mediante cheques o depósitos a cuenta bancaria que él designe.

**Artículo 41.** El régimen de sueldos del personal sujeto a categorías, se basará en el manual de clasificación y evaluación de puestos aprobados por la Asamblea del CNA.

**Artículo 42.** El pago del Decimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo se efectuará basado en lo que dispone el Decreto 112 reformado por Decreto 179-97 y el pago del Decimo Cuarto Mes en concepto de compensación social, se hará con fundamento en el Decreto 135-94; en ambos casos, el cálculo de estos beneficios se efectuará de conformidad con lo que establecen los artículos 40 y 41 siguientes, en virtud de que constituyen derechos adquiridos de los trabajadores (as), de acuerdo a las disposiciones internas vigentes en la institución.

El pago del séptimo día, se incluye dentro del salario ordinario mensual de los empleados (as), y en el caso de la contratación temporal de trabajadores (as) que se paguen por semana, se estará a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 112 "Ley del séptimo día y Decimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo y sus reformas".

**Artículo 43.** El CNA concederá a sus empleados (as), un aguinaldo que se hará efectivo a más tardar el diez (10) de diciembre de cada año. Será responsabilidad de la administración, verificar la disponibilidad presupuestaria para poder otorgar este pago en la fecha establecida.

**Artículo 44.** El Decimo Cuarto Mes de salario, se hará efectivo a más tardar el diez de junio de cada año, en la misma modalidad de cálculo y condiciones en que se hace efectivo el Decimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo. La modalidad del presente pago, podrá efectuarse de forma diferente, previo análisis y autorización de la Dirección Ejecutiva, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 5 del Reglamento del Décimo Cuarto Mes de Salario en Concepto de Compensación Social. Será responsabilidad de la administración, verificar la disponibilidad presupuestaria para poder otorgar este pago en la fecha establecida.

**Artículo 45.** Todos los empleados (as) que perciban hasta el equivalente de dos (2) salarios mínimos tienen derecho anualmente al pago del Bono Educativo por familia.

**Artículo 46.** El pago del Bono Educativo se emite en cumplimiento del artículo 21-A y 21-B, incorporados a la Ley del Salario Mínimo y tiene como objetivo desarrollar complementariamente sus preceptos, a fin de que permita su aplicación justa, oportuna y eficiente contemplada en el Decreto No. 43-97.

**Artículo 47.** La compensación del Bono Educativo comprende a los padres de familia con hijos de edad escolar matriculados en los niveles kínder, primaria y secundaria del país.

**Artículo 48.** La cantidad fijada como Bono Educativo según Decreto No. 43-97, de fecha 28 de abril de 1997, se incrementará desde esa fecha, automáticamente, en la misma proporción en que se incrementa el salario mínimo de la misma actividad económica.

**Artículo 49.** El valor del Bono Educativo no integra el concepto de salario para el cálculo de prestaciones laborales, Decimo Tercer Mes y Decimo Cuarto Mes.

### CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL CNA

**Artículo 50.** Además de las contenidas en las leyes, reglamentos y Contratos individuales, el CNA tendrá las siguientes obligaciones:

- 1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares establecidos en este reglamento.
- 2) Pagar al empleado (a) sus derechos laborales en el tiempo que este dejará de prestar sus servicios por causa imputadas al CNA.
- 3) Proporcionar oportunamente a los empleados (as) los útiles, equipo, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo.
- 4) Efectuar al empleado (a) un inventario de equipo de oficina y útiles de trabajo, el que deberá hacerse siempre que el CNA lo solicite.
- 5) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en el CNA las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
- 6) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deban practicar en el CNA y darles los informes que a ese efecto sean necesarios, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.
- 7) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos o material de trabajo y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes.
- 8) Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes que rijan las relaciones obrero patronales y reglamentos de trabajo, tales como el pago del séptimo día, Décimo Tercer Mes, Décimo Cuarto Mes y otros.
- 9) El CNA dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley Especial del VIH/SIDA, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y otras referente a la materia.

**Artículo 51.** Además de lo establecido en el Código del Trabajo, es prohibido al CNA:

- 1) Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los trabajadores (as) 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.
- 2) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus empleados (as).
- 3) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y préstamos en dinero que correspondan a los empleados(as), sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contratante o el reglamento lo autoricen.
- 4) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los empleados (as) o afectar su reputación.
- 5) 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 cualquiera de las condiciones mencionadas dentro de las instalaciones del CNA.
- 6) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores (as), o que ofendan la dignidad de estos.

- 7) Despedir a sus trabajadores (as) o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales.
- 8) Imponer a los trabajadores (as) penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes.
- 9) Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador (a) cuando dicha condición no esté expresamente convenida.

#### **CAPÍTULO XIV**

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS (AS)**

**Artículo 52.** Además de las contenidas en el Código del Trabajo, sus reglamentos y en las leyes vigentes aplicables, son obligaciones del empleado (a):

- 1) Realizar personalmente sus labores en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento interno de trabajo, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le sean indicadas por el CNA a través de sus representantes, según el orden jerárquico.
- 2) Ejecutar el trabajo con la mayor eficiencia, cuidado y esmero en el tiempo, lugar y condiciones convenidos absteniéndose de distraer su tiempo y el de sus compañeros de trabajo en pláticas, ocupaciones o actividades particulares que resten eficiencia y productividad en la ejecución de sus funciones.
- 3) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el desempeño de sus labores.
- 4) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgos inminentes, peligren las personas o los intereses del CNA o sus compañeros de trabajo.
- 5) Integrar los organismos que establezcan las leyes y reglamentos de trabajo.
- 6) Guardar en sitios seguros bajo llave, cuando proceda, cuidar y usar correctamente las máquinas, equipo, mobiliario y demás enseres de trabajo.
- 7) Conservar en buen estado los equipos y útiles de trabajo que se le hayan proporcionado para el trabajo, pero no incurrirán en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso normal, por caso fortuito o fuerza mayor.
- 8) Restituir al CNA, los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya dado para el trabajo, no incurrindo en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de estos objetos.
- 9) Comunicar a su jefe inmediato las observaciones que crean convenientes para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de las personas que laboran en el CNA.
- 10) Guardar fielmente los secretos sobre asuntos técnicos, información o documentación 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 daños o perjuicios al CNA, sus representantes y compañeros (as) de trabajo.

11) Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indique el CNA en el Manual de Seguridad e Higiene, para su seguridad y protección personal de los empleados (as) y lugares de trabajo.

12) Cumplir con sus compromisos financieros evitando incurrir en situaciones que le puedan acarrear embargos contra su salario. En estos casos, el trabajador (a) dispondrá de un plazo máximo de treinta (30) días para gestionar el levantamiento de dicha medida judicial. Se exceptúan de lo anterior, los embargos decretados para hacer cumplir la obligación de alimentos.

13) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas en el centro de trabajo.

14) Cumplir las demás obligaciones que les impongan el Código del Trabajo, Contrato Individual de Trabajo, las leyes y reglamentos de trabajo, así como las contenidas en otros reglamentos especiales, resoluciones, instrucciones generales, disposiciones de carácter administrativo y órdenes concretas que emanan de la autoridad competente.

15) Cumplir con el horario de trabajo establecido y con las disposiciones de control establecidos por este reglamento y la administración del CNA.

16) Procurar, en lo posible, el menor desperdicio de materiales.

17) Solicitar por escrito los permisos de inasistencia y autorización de permisos de salida en horas de trabajo.

18) Al finalizar su jornada de trabajo asegurar que el equipo electrónico y eléctrico este apagado y cubierto.

19) Vestir en forma adecuada al carácter serio de la institución, mientras desempeñan sus labores, de acuerdo con las instrucciones que podrá impartir la Dirección Ejecutiva.

20) Comportarse correctamente al salir en misión en representación del CNA o en el disfrute de becas.

21) Suministrar a la Unidad Administrativa y mantener actualizada la información en cuanto a lugar de residencia, estado civil propio y de los dependientes beneficiarios, formación académica, y demás datos que le sean requeridos.

22) El empleado (a) que sufre detención o prisión decretada por autoridad competente, deberá dar aviso al CNA, dentro de los cinco (5) días siguientes a partir de su detención o prisión preventiva y tendrá la obligación de reanudar su trabajo dentro de los dos (2) días siguientes de haber sido puesto en libertad, más el término de la distancia en su caso. En caso de culpabilidad establecida por autoridad competente, perderá el derecho a ser integrado a sus funciones en el CNA.

**Artículo 53.** Además de lo establecido en el Código de Trabajo, se prohíbe a los empleados (as):

- 1) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas laborables sin justa causa de impedimento o sin permiso del CNA.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos, estupefacientes, drogas enervantes o alucinógenas o en cualquier otra condición anormal análoga.

- 3) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados por las leyes y la Dirección Ejecutiva de conformidad al desempeño de su función o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o corto punzantes que formen parte de las herramientas o útiles propias del trabajo.
- 4) Hacer uso de aparatos telefónicos, celulares, internet, impresoras, fotocopiadoras, escáner para conversaciones, juegos y otros usos particulares, haciendo y recibiendo llamadas sin previo consentimiento y permiso expreso de las autoridades del CNA.
- 5) Salir del centro de trabajo sin el permiso previo del jefe inmediato; o atender asuntos que no tengan ninguna relación con sus obligaciones y/o responsabilidades.
- 6) Recibir visitas que no tengan relación con el trabajo que desempeñen, salvo en casos justificables.
- 7) Sustraer materiales, útiles o instrumentos, por lo que todo artículo que ingrese o salga de las instalaciones físicas del CNA, deberá hacerse en forma visible y ser mostrado al servicio de vigilancia.
- 8) Introducir al CNA alimentos y mercaderías con fines comerciales y de cualquier negocio en particular.
- 9) Fumar en todas las instalaciones del CNA, aplicando las disposiciones de la Ley Antitabaco.
- 10) Ingerir alimentos en su oficina o puesto de trabajo, en horas no establecidas para tal efecto, así como practicar otro hábito, que pueda causar mala impresión o incomodidad a los compañeros de trabajo o público, o causar daño a los documentos que maneja en su lugar de trabajo.
- 11) Formar grupos y hacer tertulias, en el interior de las oficinas o en los servicios sanitarios.
- 12) Permanecer en otros lugares que no sea su oficina o lugar en donde desempeña su trabajo cuando no tenga asuntos que tratar relacionados con su trabajo u obligaciones.
- 13) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo; suspender ilegalmente labores y promover suspensiones intempestivas de trabajo.
- 14) Hacer cualquier tipo de propaganda política electoral, o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución de la República o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas, ventas y rifas sin permiso de las autoridades del CNA.
- 15) Provocar riñas, discusiones o dificultades entre compañeros (as) de trabajo y entre compañeros (as) y jefes.
- 16) Mantener relaciones sentimentales entre compañeros (as) de trabajo.
- 17) Cometer actos inmorales, usar palabras soeces, faltar el respeto o dirigirse a sus compañeros (as), jefes o visitantes, en forma indecorosa, irrespetuosa o insultante.
- 18) Practicar el acoso (bullying) en contra de los compañeros (as) de trabajo, tales como la intimidación, amenazas, humillación, insultos, apodos, chantajes o situaciones de abuso.
- 19) Introducir al CNA a personas extrañas, donde no sea permitido el acceso.
- 20) Trabajar para otro empleador durante el período de vacaciones o durante el período normal de labores a excepción en la docencia.
- 21) Ocultar, destruir, adulterar el libro de entradas, memorias, información digital o registros mercantiles y administración, controles de inventarios, salarios y otros registros de control del CNA.
- 22) Firmar en el libro de asistencia o marcar la entrada o salida por otros compañeros (as) de trabajo.
- 23) Solicitar permisos para ausentarse del trabajo, simulando enfermedad o cualquier otra causa falsa.
- 24) Ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad y la de sus compañeros (as) o de su patrono.
- 25) Usar los vehículos y cualquier medio de locomoción, que sean propiedad del CNA para uso particular.
- 26) Presentarse, el personal femenino y masculino, sin observar las modalidades que exigen las buenas costumbres.

- 27) Desempeñar trabajo alguno que no se le haya ordenado por su jefe inmediato superior.
- 28) Traer al trabajo bebidas alcohólicas, drogas, estupefaciente o drogas enervantes o alucinógenas considerados nocivos para la salud; así como naipes y demás artículos que pueden ser considerados de distracción.
- 29) Borrar o alterar información de las computadoras o servidores del CNA.
- 30) Revelar o divulgar los asuntos confidenciales, las operaciones, estudios, proyectos, dictámenes y actividades en general del CNA, las deliberaciones de la Asamblea General y organismos técnicos o consultivos como el Comité Ejecutivo, así como las operaciones de quienes hacen uso del servicio del CNA, excepto en cumplimiento de instrucciones específicas recibidas de autoridad competente.
- 31) Facilitar a personas extrañas a la institución, acceso a información clasificada o restringida.
- 32) Otras que a consideración de la Dirección Ejecutiva afecten directamente la labor e imagen institucional.

#### **CAPÍTULO XV**

#### **DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN**

**Artículo 54.** Las faltas que el empleado (a) cometiera en el desempeño de sus labores, se clasificarán en faltas graves, faltas leves y faltas menos leves.

Son faltas graves:

- 1) El engaño del empleado (a) mediante la presentación o recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud.
- 2) Todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el empleado (a) durante sus labores contra representantes del CNA, compañeros (as) de trabajo así como contra sus familiares.
- 3) Todo acto que signifique acoso sexual en el lugar de trabajo, considerando que se prevé penas de uno a tres años de prisión. La ley exige la terminación inmediata de un trabajador que participe en acoso sexual (Art. 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, 2000 y art. 147-A del Código Penal).
- 4) Todo acto grave de violencia, injurias, calumnias y malos tratos, en contra de representantes del CNA y miembros de sus familias, cuando el trabajador (a) los cometiere sin haber procedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible, la convivencia o armonía para la realización del trabajo.
- 5) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, máquinas, materiales, instrumentos, equipo, muebles, y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 6) Todo acto inmoral o delictuoso que el/la empleado (a) cometa en el lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente.
- 7) Revelar sin autorización los asuntos confidenciales del CNA, así como las operaciones, estudios, proyectos, dictámenes y actividades en general, las deliberaciones de la Asamblea General, Comité Ejecutivo, Dirección Ejecutiva, y organismos técnicos.
- 8) Cuando el empleado (a) deje de asistir al trabajo sin permiso del CNA, o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos, o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes.

- 9) Haber sido condenado el empleado (a) a sufrir pena por crimen simple delito, en sentencia ejecutoriada.
- 10) La negativa manifiesta y reiterada del trabajador (a) a adoptar las medidas preventivas, o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o el no acatar el trabajador (a) en igual forma y en perjuicio del CNA las normas que en la dirección de los trabajos este o su representante le indiquen con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.
- 11) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador (a) que haga imposible el cumplimiento de su Contrato de Trabajo.
- 12) El descubrimiento de que el empleado (a) padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento no obligatorio cuando el trabajador (a) se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros.
- 13) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador (a), de acuerdo con este reglamento y los artículos 97 y 98 del Código del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, Contratos Individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.
- 14) La comisión de un delito financiero, el cual será sancionado conforme el Código Penal y leyes conexas.
- 15) Ingerir bebidas alcohólicas o cualquier otra droga, narcótico, estupefaciente o droga enervante o alucinógena, dentro o fuera de su trabajo desprestigiando la imagen del CNA y poniendo en riesgo la vida de sus compañeros y los bienes de la organización.
- 16) Agredir físicamente a su superior o compañero (a) de trabajo.

**Artículo 55.** Son faltas leves:

Cualquier otra no contenida en los incisos anteriores y que por su naturaleza no constituya una violación importante a las normas prevaleciente en el CNA, tales como:

- 1) Ingreso tardío injustificado al centro de trabajo.
- 2) Utilización indebida o desautorizada de vehículos, mobiliario, instrumentos y materiales que el CNA hubiere confiado al trabajador (a) para el desempeño de sus labores.
- 3) El incumplimiento manifiesto del trabajador (a) de las medidas de protección de higiene dictadas por la Dirección General de Previsión Social, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el Manual de Seguridad e Higiene del CNA.
- 4) Utilizar palabras inmorales y groseras dentro del CNA.
- 5) Realizar asuntos personales en horas de trabajo sin el permiso correspondiente.
- 6) Ir de un departamento a otro con el propósito de interrumpir las labores de sus compañeros, excepto que sea por asuntos de trabajo.

**Artículo 56.** Son faltas menos leves:



- 1) El uso de diarios, radios, computadoras para juegos y asuntos personales.
- 2) Negligencia en el desempeño de sus funciones o inobservancia de órdenes superiores.
- 3) Comportamiento contrario a la moral y las buenas costumbres dentro del CNA.
- 4) Encargarse de asuntos ajenos al servicio en horas de trabajo.
- 5) Incumplimiento manifiesto de las órdenes o funciones propias de su cargo.
- 6) La insubordinación probada con tendencias a eludir el cumplimiento de cualquier orden y disposición.

**Artículo 57.** Las faltas graves cometidas por el empleado (a), facultan al CNA para dar por terminado el Contrato de Trabajo sin responsabilidad de su parte, aunque el trabajador (a) no haya cometido ninguna otra falta dentro de los treinta (30) días anteriores.

**Artículo 58.** Las sanciones disciplinarias que se aplicarán a los empleados (as) son:

- a) Amonestación verbal, una vez. La reincidencia dará lugar a la amonestación escrita.
- b) Amonestación escrita, hasta un máximo de tres (3) veces, si la falta no fuere grave, irá copia al expediente.
- c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho (8) días o despido, las cuales se aplicarán de conformidad con la gravedad de la falta o hecho cometido y en la que sea necesario aplicar una medida disciplinaria distinta al despido.

**Artículo 59.** El empleado (a) tendrá derecho a que en su expediente personal se anoten sus actuaciones meritorias de buen comportamiento y calidad de trabajo. El CNA se abstendrá de hacer anotaciones desfavorables en los expedientes de los trabajadores (as) sin la previa comprobación de las faltas cometidas y audiencia o acta de descargo del trabajador (a).

**Artículo 60.** Para la aplicación de las medidas disciplinarias se seguirá el procedimiento siguiente:

- a) Amonestación verbal y privada por el (la) jefe (a) inmediato, en aquellas faltas leves que ocurran por primera vez, debiendo informar por escrito esta amonestación a la Unidad de Administración.
- b) Amonestación por escrito para aquellas faltas leves reiteradas pese a las recomendaciones verbales. Toda amonestación por escrito será incorporada al expediente personal del (la) amonestado(a).
- c) Suspensión hasta por ocho (8) días sin goce de sueldo. Esta medida se aplicará en aquellos casos en que la falta revista cierta gravedad que no amerite aplicar una medida disciplinaria que implique el despido. Dicha suspensión irá acompañada de una copia al expediente personal del trabajador (a) suspendido.
- d) Agotadas las sanciones anteriores el CNA podrá, como medida extrema, despedir al empleado (a) sin ninguna responsabilidad económica de su parte.
- e) Toda sanción o suspensión irá acompañada de constancia escrita con copia a la Inspectoría General del Trabajo.

**Artículo 61.** El procedimiento para la imposición de sanciones para faltas leves o graves cometidas por el empleado (a) será el siguiente:

- 1) 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.
- 2) Para los efectos de la aplicación de las sanciones, la autoridad competente, deberá notificar por escrito al empleado (a) las razones, los hechos que se le imputan, que de resultar no desvirtuados o de insuficiente mérito, darían lugar a la aplicación de una sanción efectiva en fecha determinada.
- 3) La audiencia de descargos, se celebrará ante dos (2) testigos nombrados en calidad de oyentes, uno (1) por el empleado (a) y otro por el empleador y en el lugar donde el empleado (a) realiza sus funciones.
- 4) 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 y en caso de que alguien se rehusase a firmar, se hará constar en la misma la negativa. Seguidamente se hará traspaso del acta al asesor (a) legal que se nombre para este fin para que proceda de conformidad
- 5) Si no compareciese el empleado (a) 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 entendiéndose la muerte de un familiar en el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, grave enfermedad debidamente comprobada, incapacidad física, cuando se encuentre fuera del domicilio por causa del CNA que le impida al empleado (a) hacerse presente a dicha audiencia, la misma se suspenderá y se celebrará en fecha posterior.
- 6) Si de los descargos que se hicieren o de las pruebas que portare el empleado (a), la autoridad ante quien se celebre la audiencia estableciere claramente la inocencia del mismo, se cerrará el caso y la documentación se archivará en el expediente personal del empleado(a).

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

**Artículo 62.** Son causas justas que facultan al CNA para dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin responsabilidad de su parte, las contempladas en el artículo 112 del Código del Trabajo.

**Artículo 63.** Las causas que facultan al empleado (a) 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 para la 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 65.** Los contratos podrán suspenderse sin responsabilidad para las partes por las causas enumeradas en el artículo 100 del Código del Trabajo.

## **CAPÍTULO XVII TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**

**Artículo 66.** Para los efectos de aplicación de este reglamento, se consideran como los trabajadores (as) accidentales, transitorios o temporales, aquellos que han sido contratados por tiempo limitado, para obras o servicios determinados, interinamente y todos aquellos que en razón de los servicios que prestan al CNA y de acuerdo a las normas legales no lo sean por tiempo indefinido.

## CAPÍTULO XVIII TRABAJO DE LOS MENORES Y MUJERES

**Artículo 67.** El CNA acatará todas las disposiciones legales en cuanto al régimen de actividades de la mujer trabajadora, según lo establecido en el Decreto No. 34-2000 de fecha 22 de mayo del año 2000; en cuanto a los menores de dieciocho años lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia, otorgándoles la protección que por su edad les corresponde, y velará porque la moral y 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 del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

## CAPÍTULO XIX PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

**Artículo 68.** La Institución y sus trabajadores quedan obligados al cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Reglamento General de Medidas preventivas de Accidentes de Trabajo y enfermedades, contenido en el Acuerdo Ejecutivo No.STSS-001-02, así como sus reformas contenidas en el acuerdo Ejecutivo No.STSS-053-04 del 19 de octubre de 2004. Así mismo se dará cumplimiento al Reglamento de medidas de Seguridad e Higiene con que cuenta la Institución

## CAPÍTULO XX TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

**Artículo 69.** El CNA contratará cuando Sean necesarios los servicios de personas de nacionalidad extranjera, siempre que se llenen los requisitos del Decreto Legislativo Número 110, de fecha uno (1) de noviembre de 1966 y deberá aplicar las demás disposiciones legales relacionadas.

**Artículo 70.** El empleado (a) extranjero deberá obtener su carné de trabajo, autorizado debidamente, por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, y a su vez, contar con la documentación que acredite su estatus migratorio en el país.

**Artículo 71.** El CNA dará a conocer de inmediato al Servicio de Migraciones Laborales, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, de haber contratado los servicios de personal extranjero.

## CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 72.** En todo lo no previsto en este reglamento, se estará sujeto a las disposiciones de la Constitución de la República, Código del Trabajo vigente, sus reglamentos, Ley del Seguro Social y su reglamento, Código Penal, Ley de lo Contencioso Administrativo, Ley del CNA y demás normas que fueren aplicables.

**Artículo 73.** Son nulos *ipso jure* todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código del Trabajo, el presente reglamento o las demás leyes de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores (as), aunque se encuentren en un contrato de trabajo y en virtud de trabajo u otro pacto cualquiera.

Exp. No. RIT/SDGT/190/2016  
Resolución No. SDGT/RIT/325/2016  
20

**Artículo 74.** Las peticiones de mejoramiento o reclamos en general serán presentadas al jefe inmediato para su resolución en un término de 15 días.

**Artículo 75.** No producirán ningún efecto las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador (a) en relación con lo establecido en las leyes, Contratos Individuales, convenciones o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren favorables al trabajador (a).

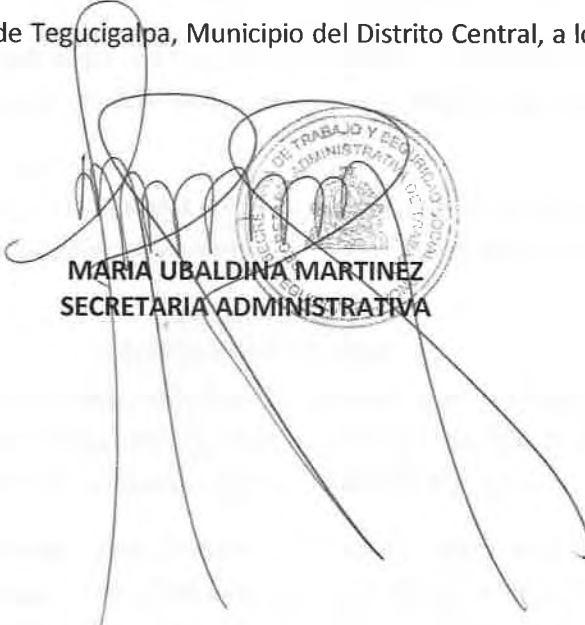
**Artículo 76.** El CNA no otorgará préstamos ni anticipos de sueldos ni de aguinaldos bajo ninguna circunstancia, exceptuando casos de especial atención, mismos que deberán ser aprobados por la Dirección Ejecutiva y la Unidad Administrativa en base a análisis.

**Artículo 77.** El CNA se obliga a darle la debida publicidad al presente reglamento una vez que este sea aprobado, ya sea en formato impreso, o bien colocándolo a la vista de los trabajadores (as) en los centros de trabajo.

**Artículo 78.** El presente reglamento entrará en vigor el día de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, y sus reformas o derogatorias se sujetarán a los mismos trámites que para su aprobación.

**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 el registro de la presente Reforma Total al Reglamento de Trabajo, del **"CONSEJO NACIONAL ANTICORRUPCIÓN (CNA)"**, en el libro correspondiente.- **Y MANDA:** Que una vez que sea firme la presente resolución, el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias.- Firma por Delegación, según. Acuerdo Ministerial No. STSS-457-2014 del 13 de agosto de 2014.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE. (FYS) MARTHA MOLINA MEJIA, SUB DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, MARIA UBALDINA MARTINEZ, SECRETARIA ADMINISTRATIVA.-**

Extendida la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los catorce días del mes de septiembre de dos mil dieciseis.



MARIA UBALDINA MARTINEZ  
SECRETARIA ADMINISTRATIVA