



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General
CERTIFICACION

La Infrascrita Secretaria General de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social Certifica la Resolución que literalmente dice:

"SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, veintiocho de septiembre del año Dos mil uno

Vista : Para dictar Resolución Definitiva en el Expediente, creado a raíz de Solicitud presentada por el Licenciado Juan Manuel Alemán Medina en su condición de Apoderado Legal del FONDO VIAL, del domicilio de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central contraída a obtener la aprobación de un proyecto de Reglamento Interno de Trabajo propuesto para la misma empresa.

RESULTA: Que por Auto de fecha treinta de julio del año dos mil uno, se le dio trámite a la solicitud presentada ordenándose pasar a la oficina de Reglamentos Internos de Trabajo, para su correspondiente revisión y estudio.

RESULTA: Que informe de fecha veinticuatro de septiembre del año dos mil uno, emitido por la Jefe del de la Oficina de reglamentos, dependiente de la Dirección General del Trabajo, informo favorable el anteproyecto de Reglamento Interno de Trabajo presentado.

CONSIDERANDO: Que esta obligado a tener un Reglamento de Interno de Trabajo, todo patrono que ocupe mas de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales y mas de diez en empresas industriales.

CONSIDERANDO: Que los Reglamentos Internos de Trabajo, deben ser sometidos a la aprobación de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y que dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados por medio de los representantes que al efecto se designen y que en el presente caso el reglamento fue discutido y aprobado por el patrono y sus trabajadores.

POR TANTO: ESTA SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, en uso de las atribuciones de que esta investida y en aplicación de los artículos: 87,88,89,92,93,94,591, numeral 1., 3,5 y 6 del Código de Trabajo 36 numeral 8 y 122 de la Ley General de Administración Publica, RESUELVE: PRIMERO: Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo del FONDO VIAL el cual se leerá así:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

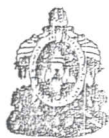
"FONDO VIAL"

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTICULO 1.- El presente Reglamento de Trabajo contiene las normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el "FONDO VIAL", y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 2.- El "FONDO VIAL" tiene su domicilio en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán y su ámbito de competencia es todo el territorio nacional.



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 3.- En lo no previsto en éste Reglamento y en los contratos de trabajo en que sea parte el FONDO VIAL, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Legislación de Seguridad Social, y en la Legislación General del País. Ninguna disposición contenida en este Reglamento podrá interpretarse como renuncia de los trabajadores a los derechos que por ley o convención les corresponde.

ARTICULO 4.- No producirán efectos las disposiciones de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, en contratos y pactos de trabajo, o relaciones laborales del FONDO VIAL, en fallos arbitrales o por la costumbre, los cuales sustituyen a este Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTICULO 5.- Por patrono debe entenderse en este Reglamento al FONDO VIAL, entidad desconcentrada de la Secretaría de Estado en los Despachos de Obras Públicas, Transporte y Vivienda (SOPTRAVI), de duración indefinida de interés público y dentro de los límites de su Ley, con independencia administrativa, técnica y financiera; que tiene como objetivos entre otros, asegurar el sostenimiento financiero y la ejecución continuada del servicio de mantenimiento de la red oficial de carreteras de la República de Honduras, y el de proveer de un nivel adecuado de servicio de mantenimiento a la red vial que permita el contar con una infraestructura eficiente de carreteras, elevar la productividad y nivel competitivo de la industria, el comercio y la agricultura de Honduras; y como funciones entre otras la de revisar, financiar, administrar y ejecutar los programas de mantenimiento y rehabilitación que defina de conformidad a las políticas de la SOPTRAVI, para este servicio público. La organización y funcionamiento del FONDO VIAL, está regulado por la Ley del Fondo Vial y su Reglamento.

CAPITULO II

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 6.- El Comité Técnico Vial como lo ordena la Ley del Fondo Vial, es el órgano superior de administración, bajo su inmediata dependencia está el Director Ejecutivo, a quién competará la Representación Legal del FONDO VIAL por delegación del Presidente del Comité.- Todo el personal que labore en el FONDO VIAL, será subalterno del Director Ejecutivo como representante legal de patrono.

ARTICULO 7.- La jerarquía del personal subalterno del Director Ejecutivo es la que se señala en su organigrama y la que se establezca en el manual de puestos que apruebe el Comité Técnico Vial;

ARTICULO 8.- Conforme al documento mencionado en el Artículo anterior, el personal del FONDO VIAL, tiene el orden jerárquico siguiente:

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

a) **DIRECTOR EJECUTIVO.**

2.- En las oficinas de: Asesoría Legal, Módulo de Microempresas, Auditoría Interna, Gerencia Financiera y Administrativa, Gerencia Técnica y Gerencia de Mercadeo, la jerarquía será la siguiente:

a) **JEFE DE DEPARTAMENTO**

b) **GERENTE DE LA UNIDAD**

3.- En Auditoría Interna el Jefe y sus subalternos dependerán directamente de la Contraloría General de la República, solo en cuanto a su función.



**SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

ARTICULO 9.- Las modificaciones al Organigrama y al manual de puestos solo podrá hacerlo el Comité Técnico Vial previa proposición de la Dirección Ejecutiva.

ARTICULO 10.- En caso de sustitución del FONDO VIAL como patrono, se aplicarán las normas del Código del Trabajo que le regulen;

CAPITULO III

REQUISITOS DE ADMISION

ARTICULO 11.- La selección del personal se hará tomando como base la habilidad, capacidad, experiencia e integridad moral de los candidatos, condiciones que deberá acreditar con los documentos correspondientes y adjuntos a su currículum vital, los que deberán ser analizados previa evaluación por la autoridad que tenga asignada estas labores, a instancia del Director Ejecutivo, en todo caso tomando en cuenta la opinión del Jefe de la Unidad donde el trabajador vaya a desempeñar sus funciones.

ARTICULO 12.- El Jefe de la Unidad encargada del reclutamiento en primera selección escogerá entre los postulados que reúnan los requisitos establecidos, constatará las informaciones ofrecidas por ellos, recabará referencias, verificará la autenticidad de la documentación aportada y con todos los antecedentes, trasladará al Director Ejecutivo las solicitudes precalificadas, quién en definitiva decidirá la contratación de cualquiera de ellos.

ARTICULO 13.- El interesado deberá presentar:

- a. Dos fotografías tamaño carné;
- b. Tarjeta de Salud;
- c. Constancia extendida por el Juzgado correspondiente de que no tiene pendiente ningún proceso por falta o delito alguno;
- d. Constancia de trabajo anterior, si hubiese trabajado anteriormente;
- e. Dos cartas de referencia o recomendación;
- f. Currículum vitae;
- g. Partida de Nacimiento, si es menor de 18 años con su respectiva autorización extendida por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social;
- h. Licencia de conducir vehículo vigente, cuando fuera requisito para optar a la plaza;
- i. Autorización de Ejercicio o Carné extendido por el Colegio correspondiente, cuando los servicios sometidos a concurso requieran de colegiación profesional;
- j. Tarjeta de Identidad;
- k. Carné de trabajo si fuere extranjero;
- l. Los demás que se exijan en cumplimiento a lo que establezca la Ley contra el Enriquecimiento Ilícito de los Servidores Públicos, en caso de ser contratado.

CAPITULO IV

CONCEPTO DE TRABAJADOR

ARTICULO 14.- Es trabajador del FONDO VIAL toda persona natural que en virtud de un contrato o relación de trabajo y mediante el pago de una remuneración le preste servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros;

Quedan fuera del concepto de trabajadores del FONDO VIAL, los miembros propietarios y suplentes del Comité Técnico Vial.- Y sin perjuicio de lo establecido en el Decreto No. 122-98, el Auditor Interno y sus auxiliares, nombrados por la Contraloría General de la



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

República; y los puestos de Director y Sub-Director Ejecutivo que, de conformidad con la Ley General de la Administración Pública, son considerados puestos de confianza, por ende no podrán gozar del pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales que normalmente corresponden al trabajador.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 15.- Para efectos de este Reglamento, son accidentales o transitorios, los trabajadores a que se refieren los incisos b) y c) del artículo 39 del Código del Trabajo.- Su nombramiento constará en el contrato respectivo y no estarán sujetos a los procedimientos de selección y reclutamiento que se establecen en este Reglamento y en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios correspondiente.

Los contratos por tiempo limitado o para obra o servicio determinado, concluirán al expirar el plazo, al efectuar la obra o la total prestación de los servicios sin responsabilidad para la empresa. También tendrán carácter de transitorios, todos aquellos trabajadores contratados de forma interina de conformidad con el artículo 108 del Código del Trabajo; y los demás que por la naturaleza de los servicios que presten, conforme a las normas legales, no sean considerados por tiempo indefinido.

CAPITULO V

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 16.- El período de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del FONDO VIAL, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Este período será remunerado, y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

ARTICULO 17.- El período de prueba puede ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 18.- Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de sesenta (60) días.

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

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

Si antes de transcurrido un (1) año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

ARTICULO 20.- Salvo lo dispuesto en el Artículo 39 del Código del Trabajo, todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prórrogas, debe constar por escrito y se redactará en duplicado debiendo conservar cada una de las partes su ejemplar.- El patrono está obligado a exhibir su ejemplar a requerimiento de cualquier autoridad de trabajo.

La omisión de estas formalidades no invalidará el contrato pero dará lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 30 y 41 del Código del Trabajo.



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 21.- El contrato individual de trabajo deberá contener por lo menos lo dispuesto en el Artículo 37 del Código del Trabajo.

FONDO VIAL podrá usar formularios impresos en la contratación de sus trabajadores.

CAPITULO VI

DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 22.- Toda relación de trabajo con EL FONDO VIAL estará regida por un contrato de trabajo. Los contratos de trabajo serán revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica del país.

ARTICULO 23.- A falta de estipulación escrita se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes y, en defecto de estas, por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate. La inexistencia del contrato escrito, exigido por el Código del Trabajo es imputable al patrono.

ARTICULO 24.- El Contrato Individual de Trabajo puede ser:

- a.- Por tiempo indefinido, cuando no se especifique fecha para su terminación;
- b.- Por tiempo limitado o determinado, cuando se especifique fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente a de poner término a la relación de trabajo.

En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

- c.- Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea, la obra realizada.

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

El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.

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

ARTICULO 25.- Los contratos relativos a labores, que por su naturaleza sean permanentes o continuas en EL FONDO VIAL, se considerarán como celebradas por tiempo indefinido, aunque en ellos se expresen término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen a la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

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

ARTICULO 26.- La representación del FONDO VIAL en la celebración y firma de todo contrato de trabajo la ejercerá el Director Ejecutivo personalmente.



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 27.- Ningún contrato de trabajo ni sus modificaciones tendrán efecto en tanto no se satisfagan los trámites establecidos por la Ley contra el Enriquecimiento Ilícito y los establecidos en otras leyes en caso de rendición de cauciones, (Ley de Probidad Administrativa).

CAPITULO VII

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 28.- Por medio del contrato de aprendizaje un niño se obliga a trabajar para un patrono por un salario determinado a cambio de que el segundo le provea la formación técnico-profesional que requiera para aprender un oficio, arte o industria.

ARTICULO 29.- Fondo Vial podrá celebrar contratos de aprendizaje, de acuerdo con la ley correspondiente; de cada contrato de aprendizaje Fondo Vial informará inmediatamente al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje será siempre remunerado. La remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vigente.

ARTICULO 30.- La enseñanza técnico-profesional a que se hace referencia en este Capitulo se impartirá conforme a programas aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Este organismo, además, vigilará la forma en que se imparte la enseñanza y adoptará las medidas correctivas que considere adecuadas. En lo no previsto en el presente capitulo se estará a lo dispuesto en los artículos 129, 130, 131, y 132 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

CAPITULO VIII

JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTICULO 31.- El FONDO VIAL determinará la jornada ordinaria de trabajo, sin que la misma exceda la máxima legal establecida en el Código del Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo en el Fondo Vial será diurna, sin perjuicio de adoptar además de la anterior otra en función de las necesidades del FONDO VIAL y observando para ello lo establecido en los Artículos 321 y 322 del Código del Trabajo.

ARTICULO 32.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 33.- Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los establecidos en el artículo 325 del Código de Trabajo.

Por la exclusión dispuesta en este artículo, los trabajadores en esta situación tendrán las prerrogativas siguientes:

- 1.- No estarán obligados a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo;
- 2.- Tendrán derecho si lo anterior se diere, a gozar de un descanso de 90 minutos que pueden fraccionarse en periodos de treinta (30) minutos cada uno.

ARTICULO 34.- El trabajo suplementario o de horas extras será remunerado de la siguiente manera:

- a).- Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna



**SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Secretaría General

cuando se efectuó en el período diurno;

- b).- Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectuó 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 aquella.

ARTICULO 35.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables solo a él, cometidas durante la jornada ordinaria.

ARTICULO 36.- La jornada ordinaria de trabajo en El FONDO VIAL será continua, durante la cual el trabajador tendrá derecho a un descanso de una (1) hora para alimentarse el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 37.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas diarias, salvo que por situación de siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, instalaciones, equipos, maquinaria y demás materiales, y que sin evidente perjuicio no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

ARTICULO 38.- Se adopta como horario de trabajo en El FONDO VIAL y su cumplimiento es obligatorio con las excepciones contempladas en el Artículo 34 de este Reglamento, el siguiente: Jornada diaria de ocho (8) horas de Lunes a Viernes de las ocho de la mañana (8:00 a.m.) a las cuatro de la tarde (4:00 p.m.).

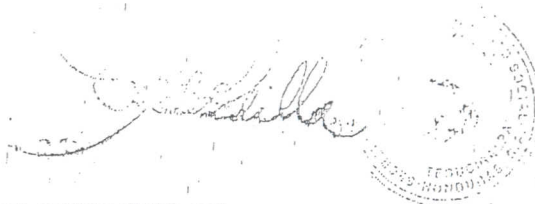
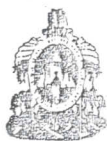
CAPITULO IX

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

OBLIGACIONES DEL FONDO VIAL

ARTICULO 39.- Además de las otras que le imponen el Código del Trabajo, sus Reglamentos, la Legislación de Seguridad Social y este Reglamento, el Fondo Vial, como patrono tendrá las siguientes obligaciones:

- 1.- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares establecidos en el contrato de trabajo o en este Reglamento;
- 2.- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono;
- 3.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;
- 4.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquel deba permanecer en el lugar en que presta sus servicios;
- 5.- Conceder a los trabajadores las licencias permitidas por este Reglamento y las demás prescritas en el Artículo 95 numeral 5 del Código del Trabajo;
- 6.- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieren afectar su dignidad;
- 7.- Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus establecimientos y lugares



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

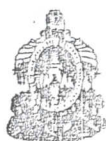
de trabajo las mejores condiciones de higiene y seguridad;

- 8.- Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en sus establecimientos y lugares de trabajo dándoles los informes que al 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 maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- 10.- Cubrir las indemnizaciones por accidentes que sufran los trabajadores con motivo 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 desempeñan;
- 11.- Mantener en sus establecimientos y lugares de trabajo los muebles necesarios para el cómodo desempeño de las labores de sus trabajadores;
- 12.- Hacer las deducciones de cooperativas u otros institutos de previsión social a las que voluntaria o por disposición legal este afiliado el trabajador;
- 13.- Proporcionar igualdad de oportunidades a las mujeres en similares condiciones que los hombres, en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación educación y capacitación del personal laborante,
- 14.- Conforme al artículo 54 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, conceder a la trabajadora que adopte a un menor o una menor de cinco (5) años, la misma licencia post-parto que la ley le reconoce a la mujer en estado de gravidez,
- 15.- Proporcionar estabilidad laboral, a la trabajadora portadora del VIH/SIDA, de acuerdo a las leyes de la República;
- 16.- Reconocer al niño trabajador el salario, las prestaciones sociales y las demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos le conceden a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son reconocidos por el Código del Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia.

PROHIBICIONES AL FONDO VIAL

ARTICULO 40.- Se prohíbe al FONDO VIAL como patrono:

- 1.- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier otra clase a determinados establecimientos o personas;
- 2.- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que le admitan en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- 3.- Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de los trabajadores;
- 4.- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa y por escrito de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la Ley, el contrato o el



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

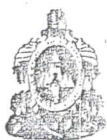
Reglamento lo autoricen;

- 5.- Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores, o afectar su reputación;
- 6.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- 7.- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o permitir personas en esa condición dentro del centro de trabajo;
- 8.- Ejecutar y autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores o que ofendan la dignidad de éstos;
- 9.- Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;
- 10.- Imponer a los trabajadores sanciones que no hayan sido autorizadas por las Leyes o Reglamentos vigentes; y
- 11.- Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no este expresamente convenida,
- 12.- Solicitar pruebas de embarazo como requisito previo para optar a un empleo,
- 13.- Ejecutar prácticas de discriminación de género en los recortes de personal y despidos,
- 14.- Anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisitos: el sexo, la edad, la religión o el estado civil de las personas,
- 15.- Dejar que los niños trabajadores desempeñen labores insalubres o peligrosas aún cuando estas sean realizadas como parte de un curso o programa educativo o formativo, y;
- 16.- Obligar a los trabajadores a someterse a exámenes de sangre para detectar el VIH/SIDA, sin el consentimiento de los mismos.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 41.- Además de otras obligaciones que el Código del Trabajo, sus Reglamentos, las Leyes de Seguridad Social y este Reglamento señalan, los trabajadores del Fondo Vial tendrán las siguientes:

- a) Realizar personalmente su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido;
- b) Ejecutar por sí mismo su trabajo con la mayor eficiencia, cuidado y esmero en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;
- c) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

- d) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;
- e) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de estos objetos;
- f) Comunicar a las autoridades del Fondo Vial las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos;
- g) Guardar escrupulosamente los secretos e información de carácter técnico y administrativo que la Dirección Ejecutiva considere confidencial o reservado y de los cuales tenga conocimiento y cuya divulgación pueda causar perjuicios al Fondo Vial;
- h) Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indique el Fondo Vial para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo;
- i) Abstenerse de cuanto pueda, poner en peligro su propia seguridad la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como la del lugar de trabajo; y,
- j) Cumplir las demás obligaciones impuestas por el Código de Trabajo, las leyes y este Reglamento de Trabajo, aunque no se expresen en este Artículo;

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 42.- Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Faltar a su trabajo, o abandonarlo en horas de labor sin justa causa de impedimento o sin el permiso concedido por el superior jerárquico;
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
- c) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las Leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas y útiles propios del trabajo.-Se entiende que a los trabajadores que realizan labores de vigilancia les es permitido la aportación de armas durante las horas de labor;
- d) Sustraer útiles de trabajo de los establecimientos o lugares donde se labora, sin permiso o autorización del superior jerárquico;
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento sea que se participe o no en ellas como autor intelectual o material;
- f) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar y la libertad de ingreso y de retiro de organizaciones, asociaciones, cooperativas de previsión, etc.
- g) Usar los útiles o herramientas suministradas por el Fondo Vial, para objeto distinto a aquel a que están normalmente destinadas;
- h) Hacer durante el trabajo propaganda política-electoral o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece y con estos fines hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo;



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

- i) Realizar trabajos por cuenta e interés propio a los contratistas de obra, supervisión, consultoría y de cualquier otro servicio que contrate el Fondo Vial, sin permiso o autorización de la Dirección Ejecutiva y ejecutando cobros indebidos a espaldas de su jefe inmediato superior y de la Dirección misma;
- j) Usar indebidamente los vehículos de la institución en días y horas inhábiles sin autorización previa de la Dirección Ejecutiva a través de la Gerencia Financiera y Administrativa, siempre que sea para misiones o asuntos oficiales del Fondo Vial;

ARTICULO 43.- Las obligaciones y prohibiciones impuestas al Fondo Vial, se extienden a sus trabajadores en los actos de estos que impliquen representación del Fondo Vial.

CAPITULO X

RECLAMOS Y PETICIONES DE MEJORAMIENTO

ARTICULO 44.- EL FONDO VIAL, garantiza a sus trabajadores el derecho de petición, cuyo derecho ejercido de manera escrita será motivo para que la entidad emita una resolución en un tiempo prudencial aunque no necesariamente favorable a la pretensión que expresa.

Toda petición se formulará ante el superior jerárquico correspondiente quién la resolverá si fuere su competencia o la remitirá al funcionario que corresponda para su decisión. De lo resuelto por el último funcionario conocerá en segunda instancia el Director Ejecutivo del Fondo Vial o quién haga sus veces.- Para su resolución final si lo considerase procedente el Director Ejecutivo podrá ir en consulta al Comité Técnico Vial.

CAPITULO XI

DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL FONDO VIAL

ARTICULO 45.- Los trabajadores del Fondo Vial protegidos por el Código del Trabajo y este Reglamento, gozarán de los derechos siguientes:

- a) Obtener el pago regular y completo conforme lo pactado.
- b) Permanecer en el cargo, y en consecuencia a no ser trasladado, degradado o despedido sin justa causa y sin observancia del procedimiento legalmente establecido.
- c) Optar a cargos de mayor jerarquía y salario previa comprobación de su eficiencia, méritos profesionales y honestidad.
- d) Gozar anualmente de vacaciones anuales remuneradas, sin perjuicio del salario mensual correspondiente.- Su forma, período y escala se establecerán en el presente Reglamento.
- e) Al goce de licencia remunerada por razones justificadas como enfermedad, gravidez, accidente, duelo, matrimonio, becas de estudio, seminarios y programas de adiestramiento.
- f) A los beneficios que establece la ley del seguro social y demás leyes de previsión social, en la forma que se determine en los Reglamentos y programas de las respectivas instituciones.
- g) A ser reintegrado a su antiguo puesto u otro de igual categoría y salario o a ser



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

indemnizado en aquellos casos en que fuere injustamente despedido o se haya suprimido el cargo.- Cuando el reintegro no fuere posible o no lo decida así el trabajador despedido injustamente tendrá derecho a que se le pague de conformidad con la Ley o este Reglamento una indemnización equivalente a un (1) mes de salario en concepto de preaviso por cada año de servicio hasta un máximo de dos (2) años; a un (1) mes de salario por cada año de servicio hasta un máximo de quince (15) años; incluyendo además: Las vacaciones, el décimo tercer mes de salario en concepto de aguinaldo, el décimo cuarto mes en concepto de compensación social y el bono educativo y cualquier otro beneficio que sea aprobado, en la proporción en que se deban.

(25 años)

El pago normal de los derechos adquiridos del Trabajador se calculará tomando como base el último salario mensual devengado o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado el mes.

- h) A jubilación conforme lo determinen la Ley y los Reglamentos del Instituto Nacional de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP)
- i) A recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su cargo y a su dignidad personal.
- j) En caso de que los trabajadores fueren cancelados o despedidos de un cargo sin causa justificada, tendrán derecho al pago de las indemnizaciones y prestaciones laborales conforme a lo establecido en el inciso g) anterior.
- k) Al pago de los salarios caídos cuando el empleado fuere despedido o cancelado de su cargo sin causa justificada conforme a lo establecido en este Reglamento y las Leyes del Estado.
- l) Permisos sin goce de salario hasta por dos años por razones particulares.
- m) Permiso con goce de salario para asistir a asambleas, seminarios, congresos, reuniones de trabajo, becas, cursos de capacitación previa justificación.

CAPITULO XII

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 46.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, en cuanto a reintegro al trabajo y continuidad del contrato.

Los contratos de trabajo en que El FONDO VIAL sea parte, solo podrán suspenderse:

- 1.- Por las causas que, previstas en el Código del Trabajo, le son inherentes al FONDO VIAL como entidad del Estado y no como patrono privado.-Se entiende que son inherentes al FONDO VIAL las causas establecidas en los incisos 6, 7, 8, 9, 10, 11 del Artículo 100 del Código del Trabajo; los procedimientos de suspensión serán los establecidos por dicho ordenamiento jurídico.
- 2.- Por las causas y los procedimientos previstos en este Reglamento.



[Firma manuscrita]
[Sello circular]

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 47. -Los trabajadores podrán dar por terminado el contrato de trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto, las siguientes:

- a) Engaño del patrono a celebrar el contrato respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador, esta causa no podrá alegarse contra El FONDO VIAL, después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador; esto sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 24 de este Reglamento;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por superiores jerárquicos, representantes o dependientes del FONDO VIAL, con el consentimiento o la tolerancia del Jefe Inmediato del trabajador ofendido o de los superiores jerárquicos de dicho Jefe;
- c) Cualquier acto del FONDO VIAL o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Actos graves del FONDO VIAL o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud de trabajador o de sus familiares;
- e) Por perjuicio que El FONDO VIAL o sus representantes causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona estén bajo su responsabilidad;
- f) No pagarle El FONDO VIAL el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones por días y horas no laboradas y las demás autorizadas por La Ley y este Reglamento;
- g) Trasladarle a un puesto de menor categoría o salario cuando hubiere ocupado el que desempeñaba por ascenso, ya sea por competencia o por antigüedad.- Se exceptúa el caso en que, al puesto que hubiere sido ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el Trabajador en el cargo anterior, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser reintegrado a su anterior puesto sin que esto sea motivo de indemnización.- La incompetencia en el nuevo puesto se comprobare mediante evaluación que realizará el jefe inmediato superior y el jefe de la oficina encargada de la administración del personal dentro de los siguientes sesenta (60) días al ascenso.- El trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario;
- h) Adolecer cualquier representante del FONDO VIAL u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- i) Incumplimiento de parte del FONDO VIAL de las obligaciones legales o contractuales;
- j) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al FONDO VIAL de conformidad con los Artículos 40 y 41 de este Reglamento, siempre que el hecho este debidamente comprobado; y
- k) Incumplimiento por parte del FONDO VIAL, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo prescritas en las Leyes y Reglamentos respectivos, y;
- l) Conforme al artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, El acoso sexual cometido contra la mujer trabajadora.



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 48.- La terminación del Contrato de Trabajo por razón de despido injustificado directo o indirecto, EL FONDO VIAL pagará al trabajador: El preaviso, Auxilio de Cesantía, vacaciones, décimo tercer mes y décimo cuarto mes, en proporción al tiempo laborado, y las demás indemnizaciones señaladas en el Código del Trabajo u otras leyes.

ARTICULO 49.- Si hubiere duda o conflicto en la aplicación de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y este Reglamento en casos de suspensión o terminación de los Contratos de Trabajo, prevalecerán las que sean más favorables al trabajador.

ARTICULO 50.- Los contratos de trabajo en el FONDO VIAL solo podrán terminar por las causas y con los procedimientos previstos en el Código del Trabajo, las demás leyes del país y este Reglamento.

ARTICULO 51.- EL FONDO VIAL podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, por:

- a) El engaño del trabajador mediante la presentación de recomendaciones, títulos o certificados falsos sobre su aptitud.- Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;
- b) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra los miembros del Comité Técnico Vial, el Director Ejecutivo, demás funcionarios y compañeros de trabajo;
- c) Todo acto grave de violencia, injurias, malos tratamientos, fuera del servicio en contra los miembros del Comité Técnico Vial, el Director Ejecutivo y demás funcionarios cuando los cometiere sin que hubiere procedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de dichos actos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
- d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
- f) Revelar los secretos o información de carácter técnico o administrativa de carácter reservado o confidencial en perjuicio de EL FONDO VIAL;
- g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito en sentencia ejecutoria;
- h) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y, consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un mes;
- i) La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o el no acatar el trabajador, en igual forma y en perjuicio del FONDO VIAL, las normas que su superior en los trabajos le indique con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;
- j) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

- k) El descubrimiento de que el trabajador padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible de denuncia o aislamiento no obligatorio cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros, y
- l) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 42 y 43 de este Reglamento o cualquier falta grave que cometa contra fallos arbitrales, contratos individuales u otros reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

ARTICULO 52.- Además de las enumeradas en este Reglamento y las consignadas en el artículo 114 del Código del Trabajo, son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injustificado, las señaladas en el artículo 60 de la ley de igualdad de oportunidades para la mujer.

ARTICULO 53.- Fondo Vial establece el sistema de prestaciones laborales abiertas, para todos aquellos trabajadores que por razones de salario, condiciones de trabajo, enfermedad, ambiente, oportunidades y otras de índole análogo, no deseen continuar trabajando para la Entidad.- En cumplimiento al principio de estabilidad laboral esta prerrogativa únicamente podrá ser invocada por los trabajadores, mediante solicitud escrita dirigida a la Dirección Ejecutiva, quién de conformidad a la disponibilidad financiera y presupuestaria dispondrá la procedencia de la solicitud.

CAPITULO XIII

DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 54.- Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, todo trabajador gozará de por lo menos diez (10) horas de descanso interrumpido.

ARTICULO 55.- Todo trabajador gozará de dos (2) días de descanso semanal por cada cinco (5) días trabajado.

Los días de descanso a los que este artículo se refiere serán preferentemente los sábados y domingos de cada semana; pero en casos específicos podrán fijarse temporalmente otros días que no sean sábados ni domingos, en los casos siguientes:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible;
- b) Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad;
- c) Que la interrupción de tales trabajos durante los sábados y domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés público, o al FONDO VIAL;

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

ARTICULO 56.- FONDO VIAL pagará a sus trabajadores, los días feriados o de fiestas nacionales siguientes: 1 de Enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, los días 3, 12 y 21 de octubre, los días jueves, viernes y sábado de la semana santa y el 25 de diciembre-aunque cayeren en sábado o domingo.

Es entendido que el salario a devengar por el trabajador incluye el pago de los días a que se refiere el párrafo precedente y los de descanso semanal.



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 57.- Cuando por disposición de FONDO VIAL se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán estos con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo laborado en dichas fechas, sin perjuicio del derecho del trabajador a gozar de cualquier otro día de descanso compensatorio en la semana conforme al artículo 338 del Código del Trabajo

VACACIONES

ARTICULO 58.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar de vacaciones anuales remuneradas, sin perjuicio del salario mensual correspondiente, cuya extensión y oportunidad se regula en el presente capítulo.

El pago de las vacaciones se hará efectivo en la fecha en que legalmente corresponda el disfrute de las mismas, las que se calcularán en un cien por ciento (100%) sobre el salario base mensual y en proporción a los días que por ley le corresponden al trabajador de acuerdo al tiempo laborado.

En caso de terminación del contrato por cualquier causa que no sea imputable al FONDO VIAL, pagará este al trabajador, la parte proporcional de vacaciones correspondientes al período trabajado.

ARTICULO 59.- Para el goce y pago de las vacaciones anuales a que tienen derecho los trabajadores del Fondo Vial, se establece los períodos y escalas siguientes:

- a) Después de un (1) año de servicios continuos, quince (15) días laborables,
- b) Después de dos (2) años de servicios continuos, veinte (20) días laborables,
- c) Después de tres (3) años de servicios continuos, veinticinco (25) días laborables.
- d) Después de cuatro (4) años de servicios continuos treinta (30) días laborables.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias, los descansos, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

ARTICULO 60.- La época de disfrute de las vacaciones será señalada por FONDO VIAL, quién en el mes de enero de cada año calendarizará la fecha en que los trabajadores podrán gozar de ellas.

Las vacaciones pueden ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

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

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

ARTICULO 61.- Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán hacerse por una sola vez cuando el trabajador desempeñe 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.

ARTICULO 62.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad, FONDO VIAL podrá requerir al trabajador para suspender sus vacaciones y reintegrarse a sus labores.- En este caso el trabajador



González

SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

deberá cumplir con dicho requerimiento sin la obligación de rembolsar el dinero con que se le hubiere remunerado las vacaciones suspendidas, con derecho a reanudarlas en la fecha que a él convenga siempre que haya terminado el estado de urgente necesidad por el cual se le reintegro al trabajo. Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador, serán de cuenta de FONDO VIAL.

ARTICULO 63.- Si durante el período de vacaciones el trabajador padece de enfermedad grave comprobada con atestado médico, estas se suspenderán desde la fecha que se acredite el padecimiento, y las mismas se reanudarán al cesar los efectos de la enfermedad.

ARTICULO 64.- Durante el período de vacaciones el trabajador no puede dedicarse a trabajar por cuenta ajena.

No se considerarán por cuenta ajena las actividades profesionales del trabajador si fuere profesional colegiado y el ejercicio de las mismas fuere por cuenta propia o independiente de subordinación a otro patrón.

ARTICULO 65.- Se presumirá que no ha habido concesión, acumulación ni compensación de vacaciones si a requerimiento de autoridades del trabajo El FONDO VIAL, no exhibe documento de ello firmado por el trabajador o por dos (2) compañeros de labores a su ruego cuando aquel no supiere o no pudiese hacerlo por ausencia o por impedimento físico.- Esta presunción admitirá prueba en contrario.

LICENCIAS

ARTICULO 66.- Todo trabajador tendrá derecho a licencia remunerada.

- a) Por grave calamidad doméstica debidamente comprobada; el trabajador está en la obligación de notificar la emergencia o calamidad que motiva la licencia al jefe inmediato superior;
- b) Por enfermedad, gravidez, accidentes y otros que se otorguen conforme a lo que para ello establezca la Ley del Seguro Social y demás Leyes de Previsión Social, siempre que la incapacidad laboral fuere atestada por un profesional de la medicina (Colegiado);
- c) Por duelo, el trabajador tendrá derecho hasta siete (7) días hábiles siempre que el fallecido fuere uno de los padres, hijos, hermanos, o el cónyuge; tal licencia la concederá el Director Ejecutivo. Una vez terminada la licencia el trabajador estará en la obligación de presentar un original de la respectiva Acta de Defunción.

En caso de fallecimiento de un pariente comprendido dentro del cuarto grado de consaguinidad y segundo de afinidad inclusive, que no sean los enunciados en el Párrafo Primero, el Director Ejecutivo podrá autorizar hasta tres (3) días hábiles,

- d) Por estudio el trabajador tendrá derecho a que se le conceda una hora diaria de su jornada de trabajo para asistir a clases en la universidad o a cualquier otro centro de enseñanza; siempre y cuando no se menoscabe con ello el desenvolvimiento de las actividades del Fondo Vial y no exista para dicha clase otra hora de recibirla, debiendo comprobarse este último extremo. Para renovar dicha licencia el trabajador presentara sus calificaciones mediante la cual se comprobará si aprobó la clase para la cual se le había concedido dicho permiso, si no fuere así el Fondo Vial se abstendrá de autorizar una nueva licencia.

ARTICULO 67.- Fuera de los casos previstos en el Artículo anterior los trabajadores del Fondo Vial podrán gozar de licencia remunerada siempre que la causa de la misma fuere,



[Firma manuscrita]
[Sello circular]

SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

justificada y calificada por El Fondo Vial, así:

- a) El Jefe de Unidad podrá conceder hasta dos (2) días en el mes.
- b) El Director Ejecutivo hasta 30 días.

ARTICULO 68.- No se considerará licencia el permiso concedido al trabajador para retirarse temporalmente de sus labores por una jornada ordinaria de trabajo o menos de ella.- Para conceder dicho permiso será competente el Gerente de la Unidad o el Jefe del Departamento respectivo; dicha autorización deberá constar por escrito, pero bastará que el funcionario responsable estampe su firma y sello en la solicitud de el trabajador dando su Visto Bueno.

La solicitud deberá expresar si el retiro temporal es por razones de tipo personal o del servicio.- Para atender asuntos personales que no interesen al FONDO VIAL solo podrá concederse un permiso mensual; por razones del servicio no habrán limitaciones.

CAPITULO XIV

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTICULO 69.- Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido conforme a la ley, durante las seis (6) semanas que precedan al parto y las seis (6) semanas que le sigan al mismo, conservando el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

ARTICULO 70.- La trabajadora que sospeche de su estado, acudirá inmediatamente ante facultativo o al Instituto Hondureño de Seguridad Social para que mediante los exámenes respectivos se le confirme su embarazo, el que de ser positivo lo notificará a la autoridad competente del FONDO VIAL en un plazo no mayor de cinco días hábiles después del resultado, acompañando la certificación médica de merito para los efectos legales que procedan.

ARTICULO 71 .- Para los efectos del descanso de que trata el Artículo 70 de este Reglamento, la trabajadora por si o por medio de tercero presentará a la unidad encargada del personal dentro del FONDO VIAL, el certificado de incapacidad o un dictamen médico según el centro de asistencia donde será atendida y el que contendrá por lo menos lo siguiente:

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

ARTICULO 72.- La trabajadora que en el curso de su embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia remunerada de acuerdo al salario devengado al momento de iniciarse el descanso, la que podrá ser hasta por seis (6) semanas según prescripción médica.- Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el Artículo 70 de este Reglamento.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al FONDO VIAL un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar; y,



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Las disposiciones de este capítulo solo obligarán al FONDO VIAL a partir de la presentación del Certificado de Incapacidad o el Dictamen Médico según corresponda; en consecuencia ninguna responsabilidad tendrá FONDO VIAL por la reducción del período Pre-natal si por negligencia o irresponsabilidad de las partes involucradas (Médico-Trabajador) la presentación de dicho documento se hiciera estando ya en curso ese período; de igual forma no tendrá responsabilidad el Fondo Vial cuando en la determinación del cálculo del mismo haya mediado error del médico de tal manera que el período aquí relacionado se redujera en perjuicio de la trabajadora.

La trabajadora no tendrá ninguna responsabilidad si por error médico en la determinación del período pre-natal, este resulta mayor de seis (6) semanas, pero no podrá hacer reclamo alguno si el período pre-natal, por las situaciones aquí previstas se redujera.

Las prestaciones aquí contempladas no son aplicables cuando se trate de aborto criminal.

ARTICULO 73.- En ningún caso se admitirán como medios de prueba para certificar que una trabajadora está en estado de embarazo, la de testigos, la confesión de la trabajadora, la presunción, la de peritos ni otras generalmente admitidas; ante FONDO VIAL ese estado solo podrá probarse o acreditarse con el certificado o el dictamen del médico facultativo según sea el caso.

ARTICULO 74.- El subsidio durante los períodos pre y post natal se otorgarán conforme a lo que establece la Ley del Seguro Social, condicionando el mismo al reposo total y absoluto de la trabajadora, pudiendo suspenderse si la inspección general del trabajo a instancia del Fondo Vial comprueba que ésta fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

ARTICULO 75.- El FONDO VIAL esta obligado a conceder a la trabajadora un descanso por lactancia equivalente a una (1) hora dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido.

Este derecho será ejercido a conveniencia de la madre, sin más trámite que participar al FONDO VIAL la hora que hubiere escogido; pero una vez escogida; la hora no podrá modificar su decisión salvo criterio o prescripción médica.

ARTICULO 76.- Ninguna trabajadora del FONDO VIAL podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.- Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período comprendido desde la fecha en que la trabajadora haya notificado y entregado a la autoridad competente del FONDO VIAL el correspondiente Certificado Médico a que se refiere el Artículo 71 de este Reglamento o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el Artículo siguiente.

ARTICULO 77.- EL FONDO VIAL no podrá despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, pero si lo decidiera, necesitará la autorización del Inspector de Trabajo; este permiso solo podrá concederse si el mismo se fundamenta en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo las cuales se enumeran en el artículo 112 del Código del Trabajo. Este despido se dará siempre que se observe en él las causas y el procedimiento fijado para ello en dicho ordenamiento legal.

ARTICULO 78.- Fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, la trabajadora despedida contraviniendo lo expresado en los Artículos 77 y 78, de este Reglamento, tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días y además al pago de las doce (12) semanas del descanso pre y post-natal si no lo ha tomado, o al pago de la parte insoluta de los mismos si no los hubiere terminado.



**SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Secretaría General

ARTICULO 79.- En el caso de que FONDO VIAL no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los Artículos 40 numeral 14, 70 y 73 de este Reglamento, la trabajadora tendrá derecho como indemnización al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

ARTÍCULO 80.- FONDO VIAL no empleará mujeres embarazadas en trabajo que requieran grandes esfuerzos, igualmente en trabajos nocturnos que se prolonguen más de cinco (5) horas.

ARTICULO 81.- En FONDO VIAL, el trabajo de las mujeres será adecuado a su edad, condiciones o estado físico, desarrollo intelectual y moral.

ARTICULO 82.- La infracción de las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales que protejan el trabajo de mujeres, podrán ser denunciadas por cualquier ciudadano sin responsabilidad de su parte, las que una vez comprobadas, se dictarán por parte del FONDO VIAL las medidas necesarias para corregirlas.

ARTICULO 83.- Al igual que el de las mujeres, el trabajo de los menores de edad deberá ser adecuado a su edad, condiciones físicas y desarrollo intelectual y moral, a tal efecto FONDO VIAL se obliga a cumplir en todo lo referente al contrato de trabajo del menor de edad, de conformidad a lo establecido en el Código de la niñez y la adolescencia y Código de Trabajo y demás leyes aplicables.

CAPITULO XV

DE LOS SALARIOS Y SU APLICACION

SALARIOS

ARTICULO 84.- Salario, jornal o sueldo es la retribución que FONDO VIAL debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente.

ARTICULO 85.- Para la fijación de sueldos y salarios se tomarán en cuenta, dentro de las posibilidades financieras del Fondo Vial, las modalidades de cada trabajo, los salarios que prevalezcan en las actividades del sector privado para puestos análogos y los demás factores que tengan relación directa con una retribución justa, que permita al trabajador satisfacer sus necesidades normales y las de su familia en el orden material, moral y social.

ARTICULO 86.- Dentro de las sumas mínimas y máximas establecidas, los jefes respectivos podrán proponer anualmente aumentos de salarios atendiendo factores como: La eficiencia, la antigüedad, la conducta, las aptitudes y demás cualidades que resulten de la evaluación periódica del trabajo realizado por cada uno de los trabajadores, tomando como referencia mínima para ello el índice inflacionario anual publicado por el Banco Central de Honduras.

ARTICULO 87.- Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que el trabajador reciba en concepto de trabajo suplementario o de horas extras y el valor del trabajo en días de descanso.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del FONDO VIAL, como primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.



**SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Secretaría General

ARTICULO 88.- En el manual de clasificación de puestos y salarios o en el documento equivalente se incorporarán forzosamente normas relativas a métodos y procedimientos de asignación de salarios, su clasificación anual por grupos laborales y las condiciones de méritos y clasificaciones para los incrementos.

ARTICULO 89.- La estipulación del salario del trabajador se incorporará siempre en los contratos de trabajo y en sus modificaciones.

ARTICULO 90.- El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

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

ARTICULO 91.- El salario se pagará en moneda de curso legal de la República de Honduras, mediante cheque o depósito bancario.- El pago se hará al trabajador directamente o a la persona a la que éste designe, en su ausencia.

ARTICULO 92.- Con el objeto de que el trabajador pueda disponer de su salario en un tiempo prudencial que le permita atender mas eficientemente sus necesidades normales y las de su familia, y en atención al costo de la vida y al esfuerzo demostrado en el desempeño de sus funciones, el FONDO VIAL establece un sistema de pago cada catorce días, equivalente a una quincena de salario; quedando a decisión de la Dirección Ejecutiva la designación del día en que los mismos se harán efectivos.

Para efecto del calculo de los derechos que le pudieren corresponder al trabajador en el caso de un despido injustificado, los salarios serán computables mensualmente, por simple operación matemática.- FONDO VIAL dictará las medidas conducentes para que a partir de la fecha en que el Comité Técnico Vial apruebe el presente Reglamento, los pagos por salarios bajo el Sistema de Pago adoptado se realicen en la fecha que se indique, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

El salario se liquidará completo, incluyéndose en la liquidación el total devengado menos las deducciones legales o autorizadas en el período.- Las jornadas extraordinarias o de horas extras se liquidarán mensualmente dentro del término improrrogable de diez (10) días después del mes objeto de liquidación.

ARTICULO 93.- De los salarios de los trabajadores solo podrán hacerse las deducciones siguientes:

- a).- Las ordenadas por la Ley y este Reglamento.
- b).- Las ordenadas por autoridades competentes.
- c).- Las destinadas a cumplir obligaciones del trabajador con la institución de previsión social a que este afiliado.
- d).- Las que el trabajador autorice por escrito, en cuanto lo permita la disponibilidad de su salario, hechas las anteriores.

ARTICULO 94.- Durante la vigencia del contrato de trabajo o de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir su salario aún cuando no haya prestación por culpa del FONDO VIAL.

SALARIO MINIMO

ARTICULO 95.- Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y las de su familia en el orden material, moral y cultural.

Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y de cada labor, el costo de la vida, la aptitud relativa de los trabajadores y los sistemas de remuneración de las empresas.

ARTICULO 96.- El salario se determinará libremente, pero no podrá ser inferior al que se haya fijado legalmente mediante decreto del poder ejecutivo.



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

Fijado el salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo que estipulen uno inferior elevando éste al mínimo, sin afectarlo en lo demás.

ARTICULO 97.- De conformidad con lo anterior todo trabajador que labore para el FONDO VIAL tendrá derecho a percibir este, sin tomar en cuenta la naturaleza temporal o permanente de su trabajo, la clase o tipo de los contratos de trabajo, su antigüedad, sexo, edad, habilidad para su desempeño y otros hechos análogos; tampoco sujetarse a plazo, modo, condición o compensación para hacer efectivo dicho salario.

ARTICULO 98.- Los salarios mínimos establecidos no afectan los salarios más altos convenido entre FONDO VIAL y sus trabajadores en los contratos individuales de trabajo pero modificarán y sustituirán automáticamente sin necesidad de cumplir trámite alguno, todos los salarios inferiores que a la fecha de vigencia de un nuevo Decreto se estuvieren pagando.

CAPITULO XVI

REGLAS DE ORDEN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO PARA EVITAR RIESGOS.

ARTICULO 99.- FONDO VIAL garantiza a sus trabajadores el beneficio o en su caso la protección que en materia de riesgos profesionales y demás incapacidades, tuvieren derecho por medio del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) en la forma establecida en las leyes y reglamentos, sin perjuicio del Seguro de Vida que pueda otorgar a sus trabajadores y a la incorporación de otro sistema de previsión social.

ARTICULO 100.- Los trabajadores del FONDO VIAL cumplirán con todas aquellas medidas de seguridad para evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.- Asimismo velarán porque tales riesgos no se produzca, actuando con la mayor prudencia, cumpliendo con las observaciones que se le hagan al respecto y las prohibiciones que se le dicten.- Pondrán en conocimiento de sus superiores y de manera inmediata todo aquello que notaren pueda constituir una situación de peligro a las personas y a las cosas; de igual manera si se produjere un accidente, el trabajador está en la obligación de comunicar el hecho a sus superiores de forma inmediata y prestar a la víctima los auxilios que fueren de urgencia. Todo trabajador, acatará las disposiciones que emanen del FONDO VIAL o de cualquier otra autoridad competente, para prevenir riesgos profesionales y prestar auxilio cuando este sea urgente o se le solicite.

DE LAS RELACIONES CON EL I.H.S.S.

DE LAS INCAPACIDADES

ARTICULO 101.- Se entiende por Incapacidad Laboral la autorización otorgada por médicos del Instituto Hondureño de Seguridad Social, a un trabajador asegurado con el fin de que se abstenga del ejercicio de sus actividades laborales por adolecer de padecimiento que amerita tratamiento médico y reposo.

ARTICULO 102.- FONDO VIAL reconoce al Instituto Hondureño de Seguridad Social como la única institución autorizada para extender certificaciones señaladas en su ley y reglamento.

Las Certificaciones Médicas expedidas por médicos particulares para efectos de incapacidades deberán ser refrendadas o ratificadas por el médico asistencial que tenga asignado el afiliado en el IHSS o en ausencia de este por el Jefe de la Unidad Médica.- Antes de extender la incapacidad, el médico o el Jefe de la Unidad Médica podrá consultar sobre el tema al profesional de la medicina que autorizó la certificación médica de mérito.- Para los fines anteriores el interesado deberá solicitar dicha refrenda o ratificación al Instituto Hondureño de Seguridad Social por medio de la unidad médica respectiva.



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 103.- No se tramitará la Incapacidad extendida por un médico particular si la solicitud a que se refiere el Artículo anterior no se presenta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se efectuó la consulta que la originó, excepto en casos de hospitalización en que deberá presentarse dentro de los cinco (5) días hábiles al alta del paciente.

En el caso de servicios médicos en el extranjero, el Asegurado para obtener el certificado de incapacidad del I.H.S.S. deberá acompañar el documento debidamente extendido por el médico que lo atendió en el cual se acredita la incapacidad, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su retorno al país.

ARTICULO 104.- En los casos de descanso por maternidad, las certificaciones de incapacidad se extenderán por los plazos señalados en el Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, salvo aquellos en que a juicio del médico tratante, el período post-natal puede ampliarse a título de enfermedad por complicaciones quirúrgicas provenientes del embarazo o el parto.- El certificado de incapacidad para el descanso prenatal deberá ser extendido después de cumplido el séptimo mes de gestación y antes de los cuarenta y dos (42) días de la fecha probable de parto.

ARTICULO 105.- El asegurado incapacitado para trabajar a consecuencia de una enfermedad o accidente tiene derecho a un subsidio, el que será reconocido conforme a las condiciones establecidas en la Ley de Seguridad Social y sus Reglamentos, u otro sistema de previsión que contrate el FONDO VIAL

CAPITULO XVII

DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DEL REGIMEN DE
DESPIDO

ARTICULO 106.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Artículo 42, la infracción de las prohibiciones establecidas en el Artículo 43 de este Reglamento y las demás faltas cometidas por el trabajador en el desempeño de su cargo salvo que por su gravedad deban ser sancionadas de otra forma por tener sanciones específicas o computables en número y tiempo, serán sancionadas una medida disciplinaria que corresponda a la gravedad de la misma, teniendo como objetivo la enmienda del trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que corresponda.

ARTICULO 107.- Para garantizar el buen servicio y el correcto desempeño de los trabajadores del Fondo Vial en el desempeño de sus cargos se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- 1.- Amonestación privada, verbal o escrita;
- 2.- Suspensión del trabajo hasta por ocho días;
- 3.- Despido.

ARTICULO 108.- La amonestación privada se aplicará en el caso de faltas leves; la suspensión sin goce de salario en el caso de faltas menos graves, y el despido en caso de faltas graves.

ARTICULO 109.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, en cuanto al computo de las sanciones, se aplicarán las siguientes normas en todos los casos de reincidencia. Se entiende por reincidencia la repetición de una falta específica, que amerite la misma sanción dentro de un período de dos meses contados a partir de la fecha de la sanción de la primera falta, y en la que siempre será aplicable la sanción inmediata superior.- El trabajador que cometa una infracción que amerite la aplicación de tres o más suspensiones por reincidencias específicas en el período dicho, será despedido del trabajo, considerando la repetición de infracciones como falta grave a las obligaciones



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

propias del puesto.

ARTICULO 110.- Se consideran faltas leves:

- a) Las llegadas tardías que no excedan de quince minutos cada una en un número de cuatro a once veces al mes y aquellos que excediendo ese tiempo se cometan en un número de dos a cinco;
- b) El abuso contra los trabajadores subalternos por parte de los jefes superiores;
- c) Los errores involuntarios en la elaboración de su trabajo.
- d) La falta de cuidado o pulcritud en la persona en los objetos, maquinaria o utensilios de oficina.
- e) Utilizar el teléfono para asuntos personales, de forma constante o abusiva.
- f) Las demás que así se tipifiquen en el presente Reglamento.

ARTICULO 111.- Son faltas menos graves:

- d) La falsificación de documentos;
- e) Falta de cortesía y de atención con el público;
- f) Proferir insultos y provocar discusiones con particulares en el local de las oficinas;
- g) Sustraer originales o copias de cualquier clase de documentos, clasificados como pertenecientes a las oficinas del Fondo Vial o dar información a particulares interesados de hechos o actividades de las unidades, valiéndose para ello del conocimiento de los mismos por razón del puesto.

ARTICULO 112.- Se consideran faltas graves:

- 1. Fomentar la anarquía o inducir a ella a trabajadores de igual o inferior categoría
- 2. La negligencia en el desempeño de sus funciones y la inobservancia de ordenes superiores;
- 3. Realización de trabajo o asuntos ajenos al servicio en horas de trabajo;
- 4. Incumplimiento manifiesto del contrato de trabajo y de las ordenes o funciones propias del puesto;
- 5. Falta de respeto a sus superiores en el ejercicio de sus funciones;
- 6. Presentarse a la oficina en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas estupeficientes o cualquier otra condición anormal análoga;
- 7. La insubordinación probada, con tendencia a eludir el cumplimiento de cualquier orden o disposición;
- 8. La pérdida de documentos confiados al trabajador que revistan la características de confidenciales o que sea necesario para cualquier tramitación administrativa pendiente;
- 9. Publicar los actos privados que afecten el decoro de las personas en forma individual o colectiva;
- 10. La inexactitud de las informaciones sobre asuntos del servicio, cuando se haga hecho con mala intención;
- 11. Realizar juegos prohibidos dentro de las oficinas o en horas laborables;
- 12. Las llegadas tardías durante el mes, que no excedan de quince minutos en un número de doce a dieciséis veces en adelante, sin perjuicio de que la residencia consecutiva de esta última se sancionara con el despido;
- 13. El encubrimiento por parte de los jefes inmediato superiores, de las faltas cometidas por sus subalternos.

ARTICULO 113.- Las suspensiones del trabajo se impondrán después de haber oído al



SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

trabajador y de cumplir con el procedimiento establecido salvo que el infractor haya aceptado tácita o expresamente su falta o que se trate de ausencias o llegadas tardías no justificadas oportunamente.

ARTICULO 114.- Corresponde a la Dirección Ejecutiva del Fondo Vial la aplicación de las sanciones contempladas en este Reglamento, sin embargo, en atención al principio de la buena marcha de la administración, esta competencia se delega así:

- a) La amonestación privada (verbal o escrita) la puede imponer el Jefe Superior de la Unidad o Departamento a la que pertenezca el trabajador.
- b) La suspensión sin goce de salario y el despido únicamente podrá imponerla el Director Ejecutivo, observando el respectivo procedimiento.

Para aplicar las sanciones previstas en el literal b) de este artículo, la oficina encargada de personal, para tomar a mejor decisión deberá solicitar a la Asesoría Legal emita dictamen legal al respecto.

ARTICULO 115.- De toda medida disciplinaria o sanción impuesta a un trabajador, se dejará copia en el expediente personal del mismo.

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 116.- El control de asistencia y puntualidad de los trabajadores del FONDO VIAL, se hará mediante la realización personal del acto por medio del cual se registre y quede constancia de su presencia en el local de trabajo.

Este registro de asistencia se efectuará por medio de tarjetas individuales de marcación electrónica o en defecto de estas mediante un libro en el cual el trabajador, a la hora de entrada y de salida deberá firmar en el espacio en blanco correspondiente al número que se le haya asignado previamente,

ARTICULO 117.- El acto de registrar o marcar la tarjeta de asistencia diaria es personal y obligatorio, con las únicas excepciones establecidas en este Reglamento. El trabajador que suplante a otro compañero de trabajo en el acto del registro de puntualidad y asistencia, incurrirá en una falta grave a sus obligaciones, haciéndose acreedor a una sanción de hasta ocho (8) días de suspensión de labores sin goce de salario.- La reincidencia en la comisión de dicha falta se constituye como causal suficiente para el despido del trabajador.

ARTICULO 118.- trabajador que llegue a su centro de trabajo después de los quince (15) minutos de la hora de entrada podrá reportarse ante la autoridad inmediata superior o el jefe y/o encargado de personal con el propósito de notificar su llegada tardía, si la justificare y si así fuere valorada por la autoridad, el jefe y/o encargado del personal estampará su Visto Bueno en la tarjeta de asistencia diaria.

El Jefe Inmediato Superior que autorice este tipo de actos sin que el trabajador le haya notificado y justificado debidamente el mismo, incurrirá en responsabilidad y será sancionado en la forma aquí prevista.

La llegada tardía mayor de quince (15) minutos que no aparezca consignada en la forma dicha, será tomada como tal, la que en consideración al tiempo será tomada como ausencia injustificada por un mediodía o día completo según el caso.

El encargado de la custodia de los registros de asistencia y puntualidad será responsable ante el jefe superior y/o Director Ejecutivo del cumplimiento de las normas aquí establecidas y esta obligado a reportar mensualmente tanto las ausencias como las llegadas tardías justificadas e injustificadas.

ARTICULO 119.- No obstante lo dispuesto en el presente capítulo, Los jefes superiores



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

de las unidades y/o el Director Ejecutivo del Fondo Vial podrán, en casos calificados, autorizar mediante oficio la compensación de las llegadas tardías de determinados trabajadores que por la naturaleza de sus funciones ameriten tal tratamiento compensatorio.

La compensación podrá consistir en la extensión de la jornada de trabajo después de la hora legal de salida hasta que se complete un número de horas laborables de las mismas.

DE LAS LLEGADAS TARDIAS

ARTICULO 120.- Se considera llegada tardía, el ingreso al trabajo después de cinco (5) minutos de la hora indicada para iniciar la jornada diaria de trabajo.

ARTICULO 121.- El computo mensual de llegadas tardías se realizará cada mes calendario y se sancionarán de la forma siguiente:

1.- Cuando las llegadas tardías no excedan de quince minutos (15) cada una, durante el mes objeto de computo.

- a) De cuatro a siete llegadas tardías al mes, se le impondrá una amonestación verbal.
- b) De ocho a once llegadas tardías al mes, se le impondrá una amonestación por escrito, con copia al expediente personal.
- c) De doce a quince llegadas tardías al mes, se suspenderá al trabajador hasta por cinco días sin goce de salario.
- d) De dieciséis llegadas tardías en adelante se suspenderá al trabajador hasta por ocho días sin goce de salario.

2.- Cuando las llegadas tardías excedan de quince (15) minutos cada una, se sancionarán así:

- a) De dos o tres llegadas tardías durante el mes se amonestará verbalmente al trabajador.
- b) De cuatro a cinco llegadas tardías durante el mes se impondrá al trabajador una amonestación escrita con copia al expediente.
- c) De seis a siete llegadas tardías en el mes se aplicará al trabajador una suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por tres días.
- d) De ocho a diez llegadas tardías en el mes se aplicará al trabajador una suspensión de trabajo sin goce de sueldo de salario hasta por seis días.
- e) De once o más llegadas tardías durante el mes se impondrá al trabajador una sanción de suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por ocho días. Para aplicar la sanción de despido por esta falta es necesaria la reiteración consecutiva de la misma por parte del trabajador.

ARTICULO 122.- La unidad encargada del personal elaborará mensualmente Un informe detallado, respecto a las llegadas puntuales, llegadas tardías y ausencias en base a las tarjetas de asistencia diaria y demás documentos probatorios. Este informe será enviado al Director Ejecutivo y Jefes de Unidades, quedando copia del mismo en la Oficina de Personal como referencia al momento de dictaminar sobre las promociones de personal que se soliciten.



[Firma manuscrita]
SECRETARÍA GENERAL
DE LAS AUSENCIAS

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General
DE LAS AUSENCIAS

ARTICULO 123.- Cuando el trabajador se encontrare impedido para asistir a su trabajo, deberá notificarlo a su jefe inmediato superior lo antes posible, verbalmente o por escrito, explicando las causas que le impiden asistir al mismo. Por ningún motivo, salvo el de fuerza mayor o caso fortuito, deberá esperar hasta el segundo día de ausencia para hacer la notificación.- Es entendido que la obligación de notificar será en todos los casos de ausencia; cuando el trabajador por impedimento físico no pudiere hacerlo deberá efectuar la persona con la cual habitare o tuviere relación más próxima.

ARTICULO 124.- La notificación a que se refiere el artículo anterior no constituye por sí justificación de la ausencia, debiendo el trabajador comprobar ante su jefe la justa causa de la misma dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la reanudación de sus labores.

ARTICULO 125.- Se considera ausencia la falta injustificada de una jornada de trabajo completa; la falta de una fracción de la jornada de trabajo se computará como la mitad de una ausencia.- En casos muy calificados y con intervención del jefe de la unidad o departamento, el Director Ejecutivo del Fondo Vial podrá autorizar ausencias que no sean por incapacidad física del trabajador, pudiendo en todo caso a discreción suya no autorizar el pago del salario correspondiente.

ARTICULO 126.- Las ausencias por enfermedad que no excedan de dos (2) días, a juicio del respectivo jefe de la unidad o departamento podrán ser justificadas por otro medio que no sea el certificado de incapacidad del seguro social.

ARTICULO 127.- Las ausencias injustificadas las cuales se computarán al final de cada mes calendario, se sancionarán de la siguiente forma:

- a) Por media jornada, amonestación escrita;
- b) Por un (1) día completo o de dos (2) medias jornadas alternas, suspensión hasta por tres (3) días;
- c) Por tres (3) medias jornadas continuas o alternas, suspensión hasta por seis (6) días;
- d) Por las ausencias de dos (2) días alternos o cuatro medias jornadas alternas, suspensión hasta por ocho (8) días.
- e) Por dos días consecutivos o tres alternos en el mes, despido sin responsabilidad para FONDO VIAL;

Se entiende que la sanción de suspensión de trabajo para efecto de la aplicación de este artículo es sin goce de salario y que la misma se ejecutará en base a mes calendario.

DEL ABANDONO DE TRABAJO

ARTICULO 128.- Se considera abandono de trabajo, cuando el trabajador deje de hacer totalmente las labores que por disposición contractual, reglamentaria o de otra índole está obligado a realizar en la jornada diaria de trabajo ya sea porque a salido fuera de la Sede del Fondo Vial sin previo permiso de su jefe inmediato superior, o porque de modo ostensible deje de realizar la labor que se le ha encomendado. En el caso de que el trabajador no tuviere que hacer ningún trabajo, por estar al día con el mismo o haber finalizado las tareas que le hayan sido confiadas, deberá comunicarlo así a su jefe inmediato tan pronto como esta situación se presente.



SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 129.- Cuando al momento de calificar la falta por abandono injustificado de trabajo no se considere como de grave violación a las obligaciones del trabajador, será sancionado con: Amonestación verbal por primera vez; con amonestación escrita con copia al expediente personal por segunda vez; con suspensión de trabajo hasta por ocho (8) días por tercera vez; y con el despido del trabajador, por cuarta vez sin responsabilidad para FONDO VIAL.

PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

ARTICULO 130.- Para la aplicación de sanciones por la Comisión de faltas menos graves y graves estipuladas en la Ley y este Reglamento deberá observarse previamente el procedimiento que se establece en el presente capítulo.

ARTICULO 131.- Toda sanción de despido así como las otras medidas disciplinarias como la de suspensión y descenso podrán ser aplicadas una vez escuchadas las observaciones o los descargos del inculcado, hechas las investigaciones respectivas y evacuadas las pruebas pertinentes, salvo que éstas últimas sean de aquellas que no aceptan prueba en contrario, como cuando dichas medidas disciplinarias derivan de faltas computables o se contemplan para ellas sanciones específicas.

ARTICULO 132.- Para efecto de la aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo anterior, la Dirección Ejecutiva o a quién se delegue dicha función, deberá notificar por escrito al trabajador los hechos que se le imputan, que de resultar no desvirtuados o de suficiente mérito, darán lugar a la aplicación de una sanción.- También deberá identificarse el lugar, fecha y hora en que se celebrará la audiencia para escuchar las razones de oposición a la sanción anunciada, o los descargos que el trabajador tenga a bien hacer más las pruebas que pueda aportar.

ARTICULO 133.- La audiencia de descargos se celebrará ante el Director Ejecutivo del Fondo Vial o ante el funcionario que éste delegue dicha función, con la presencia de dos testigos, nominados uno por la Unidad Administrativa y el otro por el trabajador.- En ningún caso el funcionario que por delegación deba celebrar dicha audiencia, podrá ser el jefe inmediato superior con el cual se haya originado el conflicto que dio motivo a los hechos imputados.- La audiencia se verificará dentro de los ocho días hábiles siguientes a la notificación, y en el lugar donde el trabajador preste sus servicios.

ARTICULO 134.- Todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en acta que se levantará al efecto, la cual deberá ser firmada por todos los presentes.- En caso de que alguien se rehusare a firmar, se hará constar en la misma, la negativa.

ARTICULO 135.- Si no compareciere el trabajador a la audiencia señalada, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de los cargos que se le imputan, salvo el caso, cuando por causa justa que legalmente impida al trabajador, este no pueda hacerse presente.- La causa justa deberá ser calificada por la autoridad ante quién se celebre la audiencia.

ARTICULO 136.- Si de los descargos que hiciere y/o de las pruebas que aportare el trabajador, la autoridad ante quién se celebre la audiencia, se estableciere claramente la inocencia del mismo; se mandará a archivar sin más trámite la documentación.

ARTICULO 137.- Las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador se harán únicamente cuando las faltas hayan sido debidamente comprobadas, si fueren de aquellas que previo a sancionarlas permitan prueba en contrario.

ARTICULO 138.- Si el trabajador en el transcurso de la celebración de la audiencia de descargo no aportare las pruebas suficientes para desvirtuar los cargos que se le imputan, se continuará con la emisión de la respectiva acción de personal para la aplicación de la sanción respectiva.



[Firma manuscrita]

[Sello circular de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social]

SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General

ARTICULO 139.- Acción de personal es el acto administrativo de toma de decisiones con respecto al historial laboral de un trabajador.

ARTICULO 140.- La acción de personal se redactará en formulario elaborado por la oficina encargada de personal, la que deberá contener lacónicamente por lo menos la decisión tomada, sus fundamentos y el nombre del trabajador a que se refiere.
Para que una acción de personal pueda ser ejecutada deberá estar firmada por el Director Ejecutivo o por el que haga sus veces y por el encargado de la administración del personal.

ARTICULO 141.- Toda acción de personal deberá ser notificada a la División administrativa, al trabajador a que se refiere y al Gerente o Jefe del Departamento en el que el trabajador preste o deba prestar sus servicios.

ARTICULO 142.- Cuando el trabajador incurriere en una causa de despido y el Fondo Vial no lo encontrare para hacerle la notificación respectiva, podrá iniciarse el procedimiento de despido, acompañado a la acción de personal, el documento que acredite la imposibilidad de determinar el paradero del trabajador.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 143.- Para efectos del mejor control y administración del personal laborante en el FONDO VIAL designese dentro de la estructura organizativa que corresponde a la Gerencia Financiera y Administrativa, un encargado de personal con facultades suficientes y la autonomía que corresponda al ejercicio de dicha función administrativa.

ARTICULO 144.- El presente Reglamento deroga todas las disposiciones reglamentarias y administrativas emitidas por el FONDO VIAL, que se le opongan.

ARTICULO 145.- Este Reglamento es de cumplimiento obligatorio para las partes, el que deberá ser aprobado por la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y será vigente a partir de la fecha de la última notificación a las partes, hecha por esa Secretaría de Estado resolviendo favorablemente la aprobación solicitada.
La reforma, modificación o derogación del presente Reglamento solo podrá hacerse con igual trámite que el de su emisión. Inmediatamente después de su vigencia se procederá por parte del FONDO VIAL a su publicación, mediante reproducción íntegra que deberá fijarse permanentemente en un lugar visible y de fácil acceso del centro de trabajo, y posteriormente dentro de un término razonable, mediante la distribución gratuita de sendos ejemplares del mismo para cada trabajador.

SEGUNDO: Ordenar el Registro del presente Reglamento en el Libro correspondiente.-

TERCERO: Extender a los interesados Certificación de la presente Resolución y **CUARTO:** Proceder al archivo y custodia de las presentes diligencias y para cuyos efectos remítase a la oficina de Reglamentos Internos de Trabajo.-Firmas y Sellos.-LIC JOSE MARIA REINA VALLECILLO.-SUB SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-LIC TANIA REGINA LAINEZ ESPINAL DE PADILLA.-SECRETARIA GENERAL"

Extendida en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los diez días del de octubre del año dos mil uno.

[Firma manuscrita]
LIC. TANIA R. LAINEZ DE PADILLA
SECRETARIA GENERAL