

SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Secretaría General
CERTIFICACION

La Infrascrita **Secretaría General** de la Secretaría 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 marzo del dos mil tres.

Vista : Para dictar Resolución Definitiva en el Expediente, creado a raíz de Solicitud presentada por el Licenciado **Jesús Antonio Ferrera Matute**, en su condición de Apoderado Legal del **INSTITUTO HONDUREÑO PARA LA PREVENCIÓN DEL ALCOHOLISMO, DROGADICCIÓN Y FARMACODEPENDENCIA (IHADFA)** 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 veintidós de enero del año dos mil tres, 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 veintisiete de marzo del año dos mil tres, 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 Secretaría 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 Pública, RESUELVE: PRIMERO: Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo **DEL INSTITUTO HONDUREÑO PARA LA PREVENCIÓN DEL ALCOHOLISMO, DROGADICCIÓN Y FARMACODEPENDENCIA (IHADFA)** el cual se leerá así:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DEL INSTITUTO HONDUREÑO PARA LA PREVENCIÓN DEL ALCOHOLISMO,
DROGADICCIÓN Y FARMACODEPENDENCIA (IHADFA)**

DEL REGLAMENTO Y DE SU APLICACIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento contiene las normas obligatorias que rigen las condiciones a que debe sujetarse el Instituto Hondureño para la Prevención del Alcoholismo, Drogadiccción y Fármacodependencia "IHADFA" y sus trabajadores, en la prestación de sus servicios, de acuerdo a la legislación vigente y aplicable en la materia.

ARTÍCULO 2.- El Instituto Hondureño para la Prevención del Alcoholismo, Drogadicción y Farmacodependencia "IHADFA" tiene su domicilio en la Capital de la República, Tegucigalpa, Departamento de Francisco Morazán, pudiendo crear o autorizar órganos regionales, departamentales, municipales y locales en todo el territorio nacional, de preferencia en ciudades donde exista infraestructura disponible de las Secretarías de Salud y Educación Pública, que haga posible el cumplimiento de sus objetivos, planes y programas.

ARTÍCULO 3.- Por Patrono debe entenderse en el presente Reglamento y para todos los efectos al Instituto Hondureño para la Prevención del Alcoholismo, Drogadicción y Farmacodependencia, institución autónoma de servicio público, de orden social, sin fines de lucro, de duración indefinida, con personalidad Jurídica y patrimonio propio, que tiene a su cargo la investigación y la prevención del alcoholismo, drogadicción y farmacodependencia, el tratamiento y la rehabilitación de los afectados por estas -enfermedades, organismo que se identifica con las siglas "IHADFA" o simplemente como el "Instituto".

La organización y funcionamiento del IHADFA están regulados por su Ley y Reglamentos respectivos, y en lo no previsto, por las demás leyes que le fueren aplicables.

ARTÍCULO 4.- La administración en general del IHADFA comprende toda su estructura orgánica y administrativa, cuya integración, funciones, políticas, deberes y atribuciones de sus órganos regulados en el Capítulo III de su Ley Constitutiva, obedecen al orden jerárquico siguiente:

- 1) Junta Directiva;
- 2) Dirección General;
- 3) Divisiones;
- 4) Departamentos; y
- 5) Secciones.

ARTÍCULO 5.- La Junta Directiva es el órgano de dirección superior que orienta la administración general del Instituto y está integrada por los miembros que señala su Ley Orgánica.

ARTÍCULO 6.- Bajo la inmediata dependencia de la Junta Directiva está la Dirección General la cual es el órgano ejecutivo a quien corresponde la administración del instituto y la responsabilidad, ante la junta Directiva, del funcionamiento correcto y eficiente del mismo,

Esta Dirección General esta integrada por las Divisiones, Departamentos y Secciones, a cargo de un Director General, a quien compete ejecutar la ley y sus reglamentos y ejercer la representación legal del Instituto, asistido por un Subdirector General, que además asumirá sus funciones en caso de ausencia.

La organización y funcionamiento de los órganos de la Dirección General serán los establecidos en el Reglamento de la Ley, complementados por manuales operacionales y demás directrices y políticas que le transmitan las autoridades superiores por los canales correspondientes.

ARTÍCULO 7.- En las unidades regionales, Departamentales, Municipales, Locales o proyectos que se establezcan, la jerarquía será la siguiente:

- a) Jefe de Unidad Regional, Departamental, Municipal, Local o Proyecto, y
- b) Jefe de Departamento con funciones específicas o Coordinadores de Sección.

ARTÍCULO 8.- En cada oficina, establecimiento, Unidad Regional, Departamental, Municipal, Local ó lugar de trabajo, el Director General delegará en los Jefes de División, Departamento, Sección, Oficina o Proyecto, la autoridad suficiente sobre el personal a su cargo.

ARTÍCULO 9.- El Auditor Interno nombrado por la Contraloría General de la República, funcionalmente dependerá de la Junta Directiva; tendrá autoridad sobre el personal asignado a la Auditoría y será responsable del equipo, material y demás enseres asignados a su oficina.

ARTÍCULO 10.- Para los fines de aplicación del presente Reglamento, se consideran empleados de confianza ó funcionarios del Poder Ejecutivo:

- a) Director General
- b) Subdirector general

Se consideraran empleados de confianza de la Dirección General, sin perjuicio de los derechos protegidos por el régimen jurídico aplicable correspondiente.

- c) Jefe de División
- d) Jefe de Departamento que dependan de la Dirección General
- e) Auditor Interno
- f) Jefe de Unidad Regional, Departamental, Municipal o Local

ARTÍCULO 11.- El Instituto emitirá las normas de operación y funcionamiento, manuales de procedimiento, instructivos y disposiciones de orden técnico y administrativo que sean necesarios para la consecución de las finalidades previstas por la Ley del IHADFA y sus Reglamentos. En todo caso, se escuchará la opinión de las instancias involucradas en cada actividad.

ARTÍCULO 12.- No producirán efecto las disposiciones del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación a lo establecido en las leyes, Estatutos profesionales, contratos y pactos de trabajo, relaciones laborales con el IHADFA o en fallos arbitrales, los cuales se aplicarán en cuanto fueren más favorables al trabajador

ARTÍCULO 13.- En lo no previsto en el presente Reglamento y en los contratos de trabajo individuales o colectivos en que sea parte el IHADFA, se estará sujeto a lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la legislación de previsión social y demás leyes vigentes y aplicables.

Ninguna disposición contenida en el presente Reglamento podrá interpretarse como renuncia de los trabajadores a los derechos que por ley o convención les corresponde.

CAPÍTULO II

CONCEPTO DE TRABAJADORES

ARTÍCULO 14.- Se considera trabajador del IHADFA toda persona natural que preste servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de nombramiento, contrato o relación de trabajo y mediante el pago de una remuneración, sometiéndose a la Ley y reglamentos de la institución; no se consideran trabajadores del Instituto los miembros propietarios y suplentes de la Junta Directiva y demás personas que sean de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República o de otras instituciones del Estado.

ARTÍCULO 15.- No podrán ser trabajadores:

- a) El cónyuge, los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los funcionarios o empleados de la institución.
- b) Los de notoria y reconocida mala conducta.
- c) Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, salvo con autorización de la autoridad competente, cuando se considere indispensable para la subsistencia de ellos o de sus padres o hermanos.
- d) Los menores de **dieciocho** años, sin la previa autorización prevista en el **Artículo 119 del Código de la Niñez y la Adolescencia** .
- e) Los privados de sus derechos civiles en sentencia firme por cualquier causa.
- f) Las personas que sean consumidores habituales* de bebidas alcohólicas, tabaco y otras sustancias adictivas.
- g) Las personas que tengan o hayan tenido relación alguna con el consumo, tráfico y venta ilícita de drogas.

De establecerse una relación de trabajo en contravención a lo previsto en este artículo, obliga al patrono al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero a la vez faculta a la autoridad laboral para ordenar su cesación y sancionar al patrono con multas.

CAPÍTULO III

REQUISITOS DE INGRESO Y RECLUTAMIENTO DE TRABAJADORES

- ARTÍCULO 16.-** La selección de trabajadores se hará con base en un estricto sistema de calificación de habilidad, experiencia e integridad moral, de acuerdo al Manual de Reclutamiento, Evaluación y Selección de Personal.
- ARTÍCULO 17.-** El reclutamiento de trabajadores se realizará a través del Jefe Departamento de Personal o de la oficina que se considere conveniente, en todo caso a instancia del Director General, por escrito, indicando la necesidad de la contratación y los requisitos señalados en el capítulo VI, artículos 24 al 28 del Reglamento de la Ley, que deberán llenar los candidatos.
- ARTÍCULO 18.-** El Departamento de Personal o la oficina pertinente, publicará en todo caso el requerimiento por medio de la tabla de avisos en todos los establecimientos, unidades y centros de trabajo del Instituto y, optativamente, por otros medios, invitando para que dentro del término prudencial que se señale, toda persona interesada postule en los formularios que al efecto suministrará la institución.
- ARTÍCULO 19.-** Transcurrido el término de postulación, el Jefe Departamento de Personal o la oficina en su caso, hará la selección preliminar, verificando la autenticidad de la documentación aportada, y con todos los antecedentes, trasladará los expedientes con las solicitudes de los preseleccionados a la Dirección General.
- ARTÍCULO 20.-** En definitiva, corresponderá al Director General escoger el candidato y podrá decidir la contratación, sin perjuicio de lo establecido en los estatutos profesionales vigentes.
- ARTÍCULO 21.-** En igualdad de condiciones, en la contratación de trabajadores tendrán preferencia los que lo sean en el IHADFA al tiempo de iniciarse el proceso de reclutamiento.

Si el seleccionado fuere trabajador activo del Instituto, la acción de Personal consistirá en la modificación de su contrato vigente, o acuerdo de nombramiento por el Director.

ARTÍCULO 22.- Con la respectiva solicitud de empleo, cuyo formulario será suministrado por la institución, el interesado deberá acompañar la documentación y reunir los requisitos siguientes:

- a) Dos fotografías tamaño pasaporte.
- b) Tarjeta de salud o certificado médico debidamente extendidos.
- c) La autorización de trabajo prevista en los incisos c) y d) del artículo 15 del presente Reglamento.
- d) Certificación de haber cumplido o estar cumpliendo su obligación escolar, si el solicitante tuviera que acreditarlo.
- e) Dos cartas de referencia, de personas de reconocida solvencia moral de la localidad.
- f) Fotocopia de la Cédula de identidad.
- g) Certificación de acta de nacimiento si el solicitante es menor de 18 años de edad.
- h) Licencia para conducir vehículos vigente, cuando tal actividad pueda llegar a constituir obligación laboral para el solicitante.
- i) Finiquito de solvencia en el caso de que la función a desempeñar lo exija.
- j) Por vía de excepción, el carnet de trabajo si el solicitante fuera extranjero residente legalmente en el país.

CAPITULO IV

CONTRATACIÓN

CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 23.- En caso de que se celebren contratos de aprendizaje, los mismos deberán constar por escrito. Caso contrario, los servicios de los empleados en período de aprendizaje se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 24.- Los programas de aprendizaje deberán ser previamente aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) debiendo informarse inmediatamente a la Inspección General del Trabajo.

CAPITULO V

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 25.- El Instituto suscribirá contratos individuales de trabajo, cuyo contenido se regulará por las disposiciones del Código del Trabajo y del presente Reglamento.

ARTÍCULO 26.- El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifique fecha para su terminación.

- b) Por tiempo limitado, cuando se especifique fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de un hecho o circunstancia, para la construcción de una obra, que forzosamente pone término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto de contrato y no el resultado de la obra.
- c) Por 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 estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

ARTÍCULO 27.- Ningún contrato de trabajo ni sus modificaciones tendrá efecto en tanto no se satisfagan los trámites establecidos por la Ley de Probidad Administrativa, cuando proceda, ni los establecidos por otras leyes, como el caso de rendición de cauciones.

ARTÍCULO 28.- Las labores se realizarán en las sedes de los establecimientos o lugares de trabajo del IHADFA o donde lo requieran las actividades propias del puesto que desempeñe el trabajador.

CAPITULO VI

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 29.- Todo trabajador de nuevo ingreso, durante los primeros sesenta días de vigencia de su contrato laboral, trabajará en concepto de prueba y, si su trabajo no es satisfactorio para el Instituto, éste le comunicará por escrito que su contrato no se prorrogará más allá del período de prueba señalado. Igual derecho podrá ejercer el trabajador o empleado si considera que el trabajo asignado no le es conveniente.

Ninguna de las partes incurrirá en responsabilidad alguna por poner fin al contrato de Trabajo durante el período de prueba.

ARTÍCULO 30.- El período de prueba será remunerado y durante el mismo, el trabajador gozará de todas las prestaciones laborales a que tiene derecho, a excepción del preaviso y de la indemnización por despido.

ARTÍCULO 31.- Una vez transcurrido el período de prueba sin que ninguna de las partes manifieste su deseo de dar por terminada la relación de trabajo, se considerará ésta por tiempo indefinido.

CAPÍTULO VII

DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES O TEMPORALES

ARTÍCULO 32.- El IHADFA, por medio del Director General, se reserva el derecho de contratar trabajadores transitorios, eventuales o temporales, para obra o servicios determinados. Sobre este tipo de trabajadores la Institución no tendrá mas responsabilidad que el pago del salario pactado y los derechos adquiridos conforme al Código de Trabajo.

ARTÍCULO 33.- Para hacer un nombramiento de carácter temporal o transitorio, se requiere:

- a) Que sea evidente la necesidad del servicio;
- b) Que exista disponibilidad presupuestaria; y
- c) Que el postulante cumpla con los requisitos exigidos.

CAPÍTULO VIII

CONTRATO ESCRITO

- ARTÍCULO 34.-** Salvo lo previsto en el artículo 37 del presente Reglamento, todo contrato de trabajo así como sus modificaciones o prórrogas, deberá constar por escrito y por duplicado, debiendo conservar un ejemplar cada una de las partes. El Instituto 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 las presunciones establecidas en los artículos 21 y 30 del Código del Trabajo.
- ARTÍCULO 35.-** Los contratos escritos deberán contener por lo menos, los requisitos establecidos en el artículo 37 del Código del Trabajo.
- ARTÍCULO 36.-** El IHADFA podrá usar formularios impresos en la contratación de sus trabajadores.

CAPÍTULO IX

CONTRATO VERBAL

- ARTÍCULO 37.-** Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:
- La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.
 - La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otro cualquiera, y los períodos que regulen su pago; y
 - La duración del contrato.

CAPÍTULO X

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS Y RELACIÓN DE TRABAJO

SUSPENSIÓN

- ARTÍCULO 38.-** Los contratos de trabajo y las relaciones laborales en que sea parte el IHADFA, solo podrán suspenderse:
- por las causas que previstas en el artículo 100 del Código del Trabajo que sean aplicables al IHADFA como entidad del Estado y no como patrono privado. Se entienden aplicables al Instituto las causas establecidas en los numerales 2,7,8,9,11,12 y 15 del artículo 100 del mencionado Código del Trabajo

Igualmente los procedimientos de suspensión serán los previstos por el Código del Trabajo.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ARTÍCULO 39.-** Los contratos de trabajo y las relaciones laborales en que sea parte El IHADFA sólo podrán terminar por las causas y observando los procedimientos previstos en el artículo 111 Del Código del Trabajo y el presente Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en los estatutos profesionales vigentes.
- ARTÍCULO 40.-** En su condición de patrono, El Instituto (IHADFA) está facultado para dar por terminado un contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, en cualquiera de las circunstancias que como justas causas para ello, establece el artículo 112 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 41.- El trabajador del Instituto (IHADFA) podrá dar por terminado su contrato individual de trabajo sin responsabilidad de su parte, conservando su derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, por cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 114 del Código del Trabajo y 60 de la Ley de Igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 42.- Por la terminación del contrato de trabajo o de la relación laboral, por razón de despido injustificado directo o indirecto, El Instituto (IHADFA) pagará a los trabajadores preaviso y décimo cuarto mes de salario, auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldos proporcionales y salarios dejados de percibir, en los casos y por la cuantía que dispone el Código del Trabajo.

DISPOSICIONES COMUNES

ARTÍCULO 43.- En caso de duda o conflicto entre lo dispuesto en el Código del Trabajo y el presente Reglamento sobre la suspensión o terminación de los contratos de trabajo o relaciones laborales, prevalecerán las disposiciones que más favorezcan al trabajador.

CAPÍTULO XI

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y HORARIOS

JORNADAS

ARTÍCULO 44.- El Instituto (IHADFA) determinará por sectores de actividad las jornadas ordinarias de trabajo, sin que excedan de los límites máximos establecidos en el Código del Trabajo. Las jornadas ordinarias podrán ser diurnas, nocturnas o mixtas, y deberán consignarse en el contrato de cada trabajador.

Trabajo diurno es el que debe ejecutarse entre las cinco (5:00) a.m., a las siete (7:00) p.m., la jornada ordinaria diurna no excederá de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) por semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) horas de salario.

Trabajo nocturno es el que debe ejecutarse entre las siete (7:00) p.m. a las cinco (5:00) a.m., la jornada nocturna no excederá de seis (6) horas diarias y treinta horas (30) por semana, equivalentes a treinta y seis (36) horas de salario.

Trabajo mixto es el que comprende períodos de tiempo de la jornada ordinaria diurna y de la jornada ordinaria nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas, pues en caso contrario se reputará jornada nocturna.

La jornada ordinaria mixta no excederá de siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas a la semana, equivalentes a cuarenta y dos horas (42) de salario.

ARTÍCULO 45.- Quedan excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima ordinaria, los siguientes:

- a) Director General del IHADFA y el Subdirector.
- b) Los Jefes de División.
- c) Los Jefes de Departamento.
- d) Los Jefes de Oficina o Sección.
- e) Los Jefes de Unidades Regionales, Departamentales, Municipales y locales o Proyectos.

ARTÍCULO 46.- La jornada ordinaria podrá ser continua o dividirse en dos o más períodos, con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades del trabajador.

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

ARTÍCULO 47.- Los trabajadores a que se refiere el Artículo 45 no estarán obligados a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo. Dentro de la jornada, tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media (1 ½), que puede fraccionarse en períodos no menores de treinta (30) minutos cada uno.

ARTÍCULO 48.- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno.

Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

ARTÍCULO 49.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de las jornadas ordinarias establecidas en el presente Reglamento, constituye jornada extraordinaria y se remunerará así:

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

ARTÍCULO 50.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores, que cometidos durante la jornada ordinaria, fueren imputables sólo a él.

Tampoco se remunerarán las horas extraordinarias ejecutadas sin la autorización expresa y previa del jefe inmediato superior respectivo de la División, Departamento o Unidad, y del Director General o Subdirector, cuando se trate de dichos jefes.

HORARIOS

ARTÍCULO 51.- El Director General del Instituto (IHADFA) o quien haga sus veces, fijará las horas de inicio y conclusión de las labores diarias de los trabajadores, dentro de la jornada ordinaria que corresponda, tomando en cuenta las normas legales, sin perjuicio de lo establecido en los estatutos profesionales vigentes y aplicables y las necesidades del Instituto.

El IHADFA podrá adoptar sistemas de control interno de inicio y conclusión de labores diarias para las jornadas ordinarias y en cada contrato de trabajo se consignarán tales horas y el tiempo no superior a una hora, que el trabajador destinará para su alimentación, el cual será considerado siempre como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo de la siguiente Manera:

a)-De lunes a viernes de 8:00 a.m. A 4:00 p.m; para la oficina central , centros regionales, departamentales , municipales y locales, sin que exceda de cuarenta (40) horas laborables a la semana.

b)-Para los centros en donde se labore las veinticuatro horas del día y para los trabajadores encargados de la seguridad de la Institución se establecen los turnos rotativos contemplados en el Código del Trabajo A, B y C, cumpliendo con el horario siguiente:

*TURNO "A" de 6:00 a.m. A 2:00 p.m.

*TURNO "B" de 2:00 p.m. A 10:00 p.m.
*TURNO "C" de 10:00 p.m. A 6:00 a.m.

Todo empleado que sin causa justificada llegare a su trabajo quince (15) minutos después de la hora de entrada señalada o sin el permiso correspondiente abandone sus labores antes de la hora de salida, se le deducirá de su sueldo el salario proporcional al tiempo no trabajado en el mes correspondiente. Se excluyen de esta disposición los empleados y funcionarios a que se refiere el artículo 45 en los incisos a), b), c), d) y e) del presente Reglamento.

CAPÍTULO XII

DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

DESCANSOS

ARTÍCULO 52.- Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, todo trabajador gozará de por lo menos diez (10) horas de descanso ininterrumpido.

ARTÍCULO 53.- Todo trabajador gozará de dos (2) días de descanso por cada cinco (5) días de trabajo.

Los dos (2) días de descanso serán preferentemente los sábados y domingos de cada semana, pero podrán fijarse otros días a cambio del sábado y del domingo, en los siguiente casos:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar trabajos cuya interrupción no sea posible.
- b) Porque el carácter técnico o práctico del trabajo requiera su continuidad.
- c) Porque la interrupción de los trabajos durante los sábados y domingos, pueda ocasionar graves perjuicios a la salubridad pública o al IHADFA.

En todo caso, deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso durante dos (2) días semanales

ARTÍCULO 54.- El Instituto (IHADFA) pagará a sus trabajadores los días feriados o de fiesta nacional siguientes: 1° de Enero, 14 de Abril, 1° de Mayo, 15 de Septiembre, 3, 12 y 21 de Octubre y 25 de Diciembre, aun cuando ocurran en días sábado o domingo, y los días jueves y viernes de la Semana Santa; además, se pagará los días de descanso semanales a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 55.- Cuando por disposición del IHADFA se trabajare durante los días de descanso o los días de feriado o de fiesta nacional, se pagarán con el doble del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso compensatorio en la semana.

VACACIONES

ARTÍCULO 56.- El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas y al goce de una bonificación equivalente al total del valor de los días respectivos de vacaciones conforme a su antigüedad.

En caso de terminación del contrato o relación de trabajo por cualquier causa, el Instituto pagará en efectivo al trabajador la parte proporcional de vacaciones y bonificación correspondientes al período trabajado.

ARTÍCULO 57.- El período de vacaciones remuneradas a que tendrán derecho los trabajadores del Instituto (IHADFA), tendrá la siguiente duración:

- a) Doce (12) días laborables consecutivos, después de un (1) año de servicios continuos.
- b) Quince (15) días laborables consecutivos, después de dos (2) años de servicios continuos.
- c) Veinte (20) días laborables consecutivos, después de tres (3) años de servicios continuos.
- d) Treinta (30) días laborables consecutivos, después de cuatro (4) o más años de servicios continuos.

Sin necesidad de reformar el presente Reglamento, El Instituto (IHADFA), podrá aumentar los períodos mínimos establecidos o adecuarlos al ser reformados y superados por el Código del Trabajo.

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

ARTÍCULO 58.- La época de las vacaciones debe ser señalada por EL Instituto (IHADFA), dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que adquiere su derecho el trabajador y comunicársele por lo menos con diez (10) días de anticipación a la fecha en que se harán efectivas.

Las sumas de dinero que debe recibir el trabajador en concepto de vacaciones, le serán liquidadas y pagadas, por lo menos con tres (3) días de anticipación al día en que se retirará de sus labores.

ARTÍCULO 59.- Las vacaciones sólo podrán acumularse hasta por dos (2) años, por una sola vez, cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo.

Cuando por razones de interés del Instituto el trabajador no pueda gozar de las vacaciones que le corresponden y éste haya acumulado dos períodos consecutivos como máximo, podrá solicitar a la Dirección General, la remuneración en efectivo de las mismas, El Director General deberá valorar las disponibilidades presupuestarias para autorizar el pago correspondiente.

ARTÍCULO 60.- Los trabajadores deberán gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad del Instituto (IHADFA), éste podrá requerir al trabajador para suspender sus vacaciones y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador, serán de cuenta del Instituto (IHADFA).

ARTÍCULO 61.- Los trabajadores que durante su período de vacaciones les fuere extendido certificado de incapacidad temporal, deberán comunicarlo al Departamento de Personal o a la oficina respectiva, a más tardar tres (3) días después de la fecha de extensión, salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobados, para los efectos de suspensión y reinicio del disfrute de dichas vacaciones.

Durante el período de vacaciones, el trabajador beneficiado no podrá dedicarse a trabajar por cuenta ajena, sin perjuicio de lo establecido en los estatutos profesionales vigentes

LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 62.- Los trabajadores del IHADFA tendrán derecho a licencias con goce de sueldo hasta por ocho (8) días hábiles consecutivos, en los casos

siguientes:

- a) Por contraer nupcias.
- b) Por muerte o grave enfermedad de los padres, hijos, cónyuge o compañero de hogar del trabajador.
- c) Por muerte o grave enfermedad de abuelos, hermanos o nietos que convivan con el trabajador.
- d) Igualmente se concederá licencia con goce de sueldo en caso de grave calamidad doméstica, como incendio, inundación, terremoto, derrumbe, epidemia y otros hechos análogos debidamente comprobados, que afecten directamente a su hogar.
- e) En los demás casos señalados expresamente en el Artículo 95 numeral 5 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 63.- Los casos no previstos, serán resueltos por la Dirección General o por la persona delegada al efecto.

Aquellos casos en que la licencia no exceda de dos (2) días hábiles, podrán ser resueltos por los Jefes de División, de Departamento o de Unidad, según corresponda.

En ningún caso las licencias deberán exceder de quince (15) días hábiles en el mismo año.

ARTÍCULO 64.- El IHADFA dará facilidades, siempre que no se afecten sus labores normales, para que sus trabajadores puedan cursar estudios secundarios o universitarios. Tales permisos serán otorgados por un máximo de una (1) hora diaria cuando el trabajador presente la documentación que acredite la realización de la actividad académica, y quedarán suspendidos cuando por cualquier razón, fueren interrumpidas las labores en los Centros de Estudios respectivos o cuando el interesado interrumpa su asistencia por motivos personales.

ARTÍCULO 65.- El trabajador que fuere designado para representar a la Institución o al país en congresos o conferencias internacionales relacionadas con su trabajo, aprobadas por la Dirección General, tendrá derecho continuar devengando su salario durante el tiempo que requiera la representación correspondiente.

Esta disposición comprende también los casos en que la representación tenga lugar dentro del territorio nacional.

ARTÍCULO 66.- Los trabajadores del IHADFA que fueren nombrados en puestos de confianza del Poder Ejecutivo, o elegidos para desempeñar cargos de elección popular, tendrán derecho a disfrutar de licencia sin goce de sueldo, así como a reincorporarse a sus cargos al finalizar sus funciones.

Para los efectos de la presente disposición, se considerarán de confianza los cargos de Secretario y Subsecretario de Estado, Contralor General de la República, Director ó Sub Director General, Gerente o Sub Gerente, Presidente o Vicepresidente de instituciones autónomas y otros a criterio de la Junta Directiva del IHADFA.

Durante el desempeño de los cargos mencionados, los trabajadores conservarán el derecho de antigüedad y recuperarán todos los derechos adquiridos al reasumir el cargo. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos.

ARTÍCULO 67.- Los trabajadores del IHADFA tendrán derecho a permisos con goce de sueldo para asistir, por su propia iniciativa, a congresos nacionales e internacionales,

siempre que los mismos tengan relación con las actividades que desempeñan en el Instituto, teniendo como máximo una duración de diez días calendario.

ARTÍCULO 68.- Los permisos con o sin goce de sueldo, hasta por tres (3) meses, serán resueltos por el Director General. Los que se soliciten por períodos más largos, deberán ser aprobados por la Junta Directiva, previa justificación calificada por la Dirección General.

CAPÍTULO XIII

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 69.- Los menores de dieciocho (18) años, no podrán realizar labores que las leyes señalan como peligrosas e insalubres.

Los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años no podrán trabajar en jornadas nocturnas ni extraordinarias. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que con ello no se afecte su asistencia regular a un centro docente ni se cause perjuicio a su salud física y moral.

ARTÍCULO 70.- Toda trabajadora en estado de gravidez, tendrá derecho a una licencia remunerada de seis (6) semanas antes y seis (6) semanas después del parto. La fecha probable de éste se determinará mediante el certificado médico correspondiente, expedido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, donde exista cobertura, o por el centro de salud u hospital del Estado más cercano, donde no exista cobertura del Seguro Social.

ARTÍCULO 71.- En el período de lactancia y dentro de la jornada de trabajo, la empleada que hubiere dado a luz, tendrá permiso de una hora diaria para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad.

Para gozar de este derecho solamente tendrá que notificar a la Oficina de Personal la hora en que hará uso del mismo.

ARTÍCULO 72.- El IHADFA mantendrá un registro de sus trabajadores menores de dieciocho (18) años, en las condiciones prescritas en el Artículo 126 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

CAPÍTULO XIV

PRIMEROS AUXILIOS Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 73.- El Instituto (IHADFA) y sus empleados le darán estricto cumplimiento a lo establecido en el Decreto 268-02, contentivo del Reglamento General de Medidas Preventivas.

CAPÍTULO XV

DE LOS TRASLADOS DEL PERSONAL

ARTÍCULO 74.- Los trabajadores prestarán sus servicios en el lugar que se determine en su respectivo contrato individual de trabajo, pero el IHADFA podrá trasladarlos a otro lugar del país donde sean necesarios sus servicios sin menoscabo de su salario y jerarquía correspondientes, para tales efectos el Instituto emitirá una tabla de zonaje para ajustar los ingresos del trabajador a los costos de vida de los lugares de traslado que presenten costos superiores al establecido en la ciudad capital, San Pedro Sula y La Ceiba.

ARTÍCULO 75.- El traslado podrá ser temporal o permanente. Si el traslado es temporal, las remuneraciones que el trabajador reciba se regularán por el Reglamento de Viáticos y Gastos de Viaje.

Si el traslado fuera permanente, el trabajador tendrá derecho a:

- 1) El salario de quince (15) días de trabajo, en concepto de gastos de instalación.
- 2) El traslado de sus efectos personales o menaje de casa.

En el caso de que el IHADFA no pueda efectuar el traslado por sí mismo, cubrirá su costo, el cual deberá ser convenido con el trabajador, previo a efectuarse, y en el caso de no llenarse esta formalidad, el IHADFA no reconocerá suma alguna al trabajador por este concepto.

CAPÍTULO XVI

SALARIOS. APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

ARTÍCULO 76.- Salario o sueldo mensual, es la retribución que el IHADFA debe pagar al trabajador, en virtud de lo pactado en el contrato de trabajo o de la relación de trabajo.

Constituye salario o sueldo no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino que recibe el trabajador del Instituto, en dinero o en especie y que implique retribución de servicios.

No constituyen salario las sumas ni las especies que el trabajador recibe del IHADFA para el desempeño de sus labores, como los gastos de representación, dietas, viáticos y gastos de viajes, ni los elementos de trabajo y las becas, ni tampoco las prestaciones sociales.

ARTÍCULO 77.- En el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, deberán incorporarse las normas relativas a procedimientos y métodos de asignación de salarios, su clasificación y reclasificación anual por grupos laborales y las condiciones de mérito y calificaciones para su incremento.

ARTÍCULO 78.- El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora)
- b) Por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo).

ARTÍCULO 79.- El salario deberá pagarse en moneda de curso legal, con cheque o mediante depósito bancario, en las fechas estipuladas en los respectivos contratos. Los pagos normales del Instituto se harán por mensualidades vencidas, en horas laborable y en las dependencias de los centros de trabajo.

Cuando el día de pago cayere en día feriado, de descanso o inhábil, se pagará el día hábil anterior.

ARTÍCULO 80.- En el caso de contratos por obra determinada, los pagos se harán de conformidad a lo previsto en sus cláusulas.

ARTÍCULO 81.- Por ningún concepto se podrá retener, compensar o hacer deducciones de los salarios y prestaciones a los trabajadores del IHADFA, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial o disposición legal que lo autorice.

ARTÍCULO 82.- A los trabajadores del Instituto se les pagará el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y el décimo cuarto mes en la forma establecida por el Decreto Legislativo correspondiente.

SALARIO BASE

ARTÍCULO 83.- El salario se estipulará libremente entre las partes, pero no será inferior al que de acuerdo con las prescripciones legales, se establezca como salario mínimo para las actividades desarrolladas por el IHADFA.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL IHADFA Y DE LOS TRABAJADORES DEL IHADFA

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL INSTITUTO

ARTÍCULO 84.- Además de las contenidas en este Reglamento, y las que en su condición de patrono establecen el Código del Trabajo y demás disposiciones legales como la Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley Especial del VIH, y Reglamento Especial de Medidas Preventivas.

Son obligaciones del IHADFA las siguientes:

- a) Pagar la remuneración establecida en las condiciones convenidas en el contrato de trabajo, el presente reglamento y/o en las leyes y reglamentos especiales que regulan el desempeño profesional.
- b) Promover y facilitar la profesionalización, capacitación y actualización de los empleados.
- c) Proporcionar oportunamente los materiales, equipos y medios para desarrollar con buen suceso la labor encomendada.
- d) Adoptar las medidas oportunas y adecuadas para crear y mantener en sus locales las condiciones de higiene y seguridad idóneas para el trabajador.
- e) Abstenerse de malos tratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar la dignidad del trabajador, guardándole la debida consideración y respeto.
- f) Someter a concurso la contratación o nombramiento de los profesionales cuyas leyes especiales así lo estipulen.
- g) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo, salud y demás entes administrativos que deban practicar en los locales del Instituto (IHADFA), y proporcionarles los informes que a ese efecto sean necesarios, cuando lo soliciten, en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 85.- El Instituto observará las prohibiciones que en concepto de patrono señalan el mismo Código del Trabajo, Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley Especial del VIH, Reglamento Especial de Medidas Preventivas y el presente Reglamento, particularmente:

- a) Inducir o exigir a los trabajadores contribuciones económicas con fines de política sectaria.
- b) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de los trabajadores.
- c) Ejercer o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 86.- Además de las contenidas en este Reglamento, los trabajadores del Instituto tendrán como obligaciones las señaladas en el Código del Trabajo y demás disposiciones del orden laboral que les fueren aplicables, especialmente:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular se les imparta, según el orden jerárquico establecido.
- b) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio.
- c) Restituir los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos, útiles y medios que se les haya dado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso general, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos o medios.
- d) No consumir en forma habitual* bebidas alcohólicas, productos derivados del tabaco u otras drogas, ni tener relación alguna con el tráfico y venta de drogas de lícito e ilícito comercio.

ARTÍCULO 87.- Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Faltar al trabajo durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes o abandonarlo de manera reiterada en horas de labor sin justa causa de impedimento o sin permiso del Jefe de Personal o previa autorización del jefe inmediato.
- b) Fumar o consumir cualquier otra droga, o presentarse en el lugar de trabajo en estado de embriaguez o de intoxicación por otras drogas.
- c) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto las que por la índole de su trabajo autorice el Director General.
- d) Sustraer de la oficina o lugar de trabajo, los enseres, maquinaria, vehículos y equipo sin permiso del Director.
- e) Exigir, insinuar, solicitar o aceptar obsequios o recompensas como retribución por trabajos o actos propios de su empleo.
- f) Realizar propaganda religiosa o de política sectaria durante las horas de labor.
- g) Ejecutar trabajos en beneficio particular durante las horas de labor y utilizar personal y material de la misma para dichos fines.
- h) Participar en licitaciones, concursos y compras ilícitas, para la ejecución de obras o trabajos que guarden relación directa con las actividades propias del Instituto.

CAPÍTULO XVIII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SU PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 88.- Las sanciones disciplinarias que se aplicarán al empleado, dependiendo de la gravedad de la falta o hecho cometido, serán:

- a) Amonestación privada en forma verbal.
- b) Amonestación privada por escrito.
- c) Suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, hasta por ocho (8) días; y
- d) Despido de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 89.- Al cometerse una falta, el o los trabajadores responsables serán llamados al Departamento de Personal o a la oficina que se considere conveniente, a fin de que en unión de un representante de los trabajadores, expongan lo que crean necesario en su descargo. Si comparece solo, se oirá su parecer.

Evacuadas las diligencias y con el mérito que arrojen las pruebas aportadas, el empleador absolverá o sancionará al o a los trabajadores implicados, de conformidad con la escala de sanciones establecidas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 90.- Las anotaciones en la hoja de servicios del trabajador, se harán únicamente cuando las faltas hayan sido debidamente comprobadas.

ARTÍCULO 91.- Se considerarán faltas graves:

- a) Las que de acuerdo con el Código del Trabajo dan derecho al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.
- b) Toda acción u omisión que configure un delito previsto en las leyes del país.
- c) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y que están consignadas en el presente Reglamento, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en aplicación de la sanción se observe el procedimiento previsto en este Reglamento.
- d) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o de intoxicación de otras drogas, o en cualquier otra condición anormal análoga.
- e) Revelar o divulgar, los asuntos confidenciales, operaciones, estudios, proyectos, dictámenes y actividades en general del IHADFA, las deliberaciones de la Junta Directiva, Dirección General y del Concejo Técnico del Instituto; así como las operaciones de quienes hacen uso de los servicios del Instituto, excepto cuando se realice en cumplimiento de instrucciones específicas recibidas de la autoridad competente.
- f) Usar el nombre del IHADFA o aducir su representación sin que se le hubiera delegado previamente.
- g) Permitir que otra persona marque sus horas de entrada y/o salida del trabajo, o hacerlo en otra tarjeta que no sea la propia.
- h) Irrespetar a las autoridades del IHADFA, compañeras y compañeros de trabajo, así mismo el orden jerárquico.

- i) Consumir habitualmente bebidas alcohólicas, tabaco y otras drogas

ARTÍCULO 92.- Son faltas menos graves las siguientes:

- a) La acumulación por parte de un empleado de tres amonestaciones por faltas leves en el término de seis (6) meses a partir de la fecha de la primera sanción.
- b) Comportamiento contrario a la moral y las buenas costumbres dentro del ámbito de trabajo.
- c) Permanecer en las oficinas o dependencias del IHADFA fuera de las horas de trabajo, excepto que exista expresa autorización del nivel jerárquico correspondiente.

ARTÍCULO 93.- Son faltas leves, la violación de las disposiciones contractuales, legales y reglamentarias que no estén comprendidas en los artículos 96 y 97 del presente reglamento además de los que se listan a continuación:

- a) Llegadas tardías injustificadas
- b) Hacer trabajos defectuosos
- c) Decir palabras soeces
- d) Participar en situaciones en que se promueva el desorden y/o escándalos dentro del Instituto.
- e) Vender artículos personales en horas de labor
- f) Hostigamiento de cualquier naturaleza compañeros y público en general cuando es usuario de algún servicio del Instituto.
- g) Iniciar , promover o difundir chismes, apodos, e infundíos en contra de los compañeros y compañeras de trabajo.

ARTÍCULO 94.- Las faltas leves darán lugar a:

- a) Una amonestación privada verbal en casos leves que ocurran por primera vez.
- b) Con amonestación privada por escrito, que se hará en un memorándum con copia para el expediente del trabajador, la segunda vez.

ARTÍCULO 95.- Las faltas menos graves darán lugar a suspensión del trabajo sin goce de sueldo, hasta por ocho (8) días calendario.

ARTÍCULO 96.- Las faltas graves cometidas por el trabajador darán derecho al patrono para despedirlo, aunque el trabajador no hubiere cometido ninguna otra falta grave o leve, dentro de los treinta (30) días anteriores.

En los casos comprendidos en el inciso i) del artículo 96 del presente reglamento, la Dirección General tendrá, por una única vez, la facultad de suspender la sanción correspondiente cuando el empleado se someta a un proceso de tratamiento, desintoxicación y rehabilitación en un centro debidamente certificado por el Instituto.

CAPÍTULO XIX

PETICIONES DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS

ARTÍCULO 97.- Las peticiones de mejoramiento y reclamos en general, deberán presentarse siguiendo el orden jerárquico establecido en el Instituto, en forma verbal cuando se trate de casos individuales, y en forma escrita, cuando se refiera a parte o a todo el personal del IHADFA o de un centro de trabajo. Se exceptúan los casos que sean de exclusiva competencia de los órganos superiores del Instituto, los cuales podrán presentarse directamente ante la Dirección General.



Tania R. Láinez de Padilla



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

Secretaría General

ARTÍCULO 98.- Las peticiones individuales deberán resolverse por el patrono dentro de los tres (3) días siguientes al de su presentación y las colectivas deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su presentación.

CAPÍTULO XX

DE LOS PROFESIONALES QUE SE RIGEN POR ESTATUTOS

ARTÍCULO 99.- En el ejercicio de su labores, los trabajadores cuyo desempeño esté regido por Leyes de Estatutos Profesionales, estarán sujetos a las condiciones señaladas en sus respectivos Estatutos, contratos y a las normas legales y reglamentarias especiales que les fueren aplicables, siempre que se aplique el principio de mayor beneficio del trabajador.

CAPÍTULO XXI

DE LA VIGENCIA, REFORMA Y PUBLICACIÓN DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 100.- El presente Reglamento entrará en vigencia al ser aprobado por la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social y será publicado en el Diario Oficial "La Gaceta". Igual procedimiento se observará para toda reforma o derogatoria que se le haga.

El Instituto (IHADFA) entregará, en forma gratuita, una copia del mismo a cada empleado o persona que ingrese como trabajador a su servicio.

CAPÍTULO XXIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 101.- En los casos no previstos en el presente Reglamento Interno, la institución se regirá de acuerdo a lo previsto en el Código del Trabajo y demás leyes vigentes y aplicables en la materia..

SEGUNDO: Ordenar el Registro del presente Reglamento Interno e Trabajo, en le libro correspondiente. **TERCERO:** Extender a los interesados Certificación de la presente Resolución. **CUARTO:** Proceder al Archivo y custodia de las presentes diligencias y para cuyos efectos remítanse a la Oficina de Reglamentos Internos de Trabajo. **CUMPLASE.-** Firmas y Sellos. LIC.- ANGEL ANTONIO ESCOBAR ESCALANTE.- 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 dos días del mes de abril del año dos mil tres.



Tania R. Láinez de Padilla
Lic. Tania R. Láinez de Padilla.
Secretaría General