

EN PROCESO DE CONSTRUCCION, REVISION Y APROBACION

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

PREAMBULO

El "Foro Nacional de Convergencia", también conocido como "FONAC", prescribe el presente Reglamento Interno de Trabajo, basándose en lo establecido en el Código del Trabajo vigente y sus reformas, el cual regirá las condiciones a que debe sujetarse el mismo, quien en lo sucesivo se denominará "EL PATRONO" para todos los efectos legales; así como todos y cada uno de sus trabajadores en la prestación del servicio.

CAPITULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse "El Patrono" y sus trabajadores en la prestación del servicio; consecuentemente forma parte de los respectivos contratos individuales de trabajo.

Artículo 2.- El Patrono tiene la libre y plena dirección y administración de sus operaciones y actividades de trabajo sin más limitaciones que las establecidas en las leyes, reglamentos emitidos por el Poder Ejecutivo y las que el presente Reglamento Interno de Trabajo señalen.- En el ejercicio de sus facultades le corresponde la formulación, establecimiento y aplicación de normas legales y reglamentarias y de disposiciones de orden para la ejecución del trabajo, las que deben acatar y cumplir tanto en Patrono como sus trabajadores.- Para el desempeño de sus funciones, los trabajadores están en la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones que se les impartan, someterse a la dirección del patrono a través de sus representantes en todas las escalas jerárquicas.

Artículo 3.- Son atribuciones propias del patrono y sus representantes, la dirección, administración y nombramiento del personal que estime conveniente para la realización de su actividad.

Artículo 4.- El patrono se define como el FORO NACIONAL DE CONVERGENCIA o "FONAC", un organismo de la Sociedad Civil creado por el Estado; independiente, con personalidad jurídica, duración indefinida y patrimonio propio. Creado como instancia de verificación y seguimiento independiente del cumplimiento de la visión de País y el Plan de Nación

Artículo 5.- El domicilio legal del patrono es la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, departamento de Francisco Morazán, pudiendo si así lo estimare conveniente abrir oficinas en cualquier lugar de la República de Honduras.

Artículo 6.- Se entenderá por "Trabajador" toda persona natural cuya prestación de servicios individuales, profesionales o técnicos esté regida por un Contrato Individual de Trabajo suscrito de conformidad a las disposiciones legales y los procedimientos administrativos establecidos por el patrono, que lo coloca bajo la continua dependencia o subordinación de éste.

Artículo 7.- Cuando en virtud de la aplicación del artículo 31 de la Ley para el establecimiento de una visión del país y la adopción de un plan de nación para Honduras, se requiera establecer Oficinas Regionales y Locales, el ámbito de aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo se extenderá a dichos espacios.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 8.- El inicio de toda relación de trabajo entre el “FONAC” y cada uno de sus trabajadores se hará constar mediante la suscripción del respectivo contrato de trabajo, el cual contendrá las disposiciones que regulen la modalidad del mismo, así como la normativa legal administrativa que determinará las responsabilidades y derechos a que estarán sujetos los contratantes en virtud la relación de trabajo.

Artículo 9.- Cuando el “FONAC” necesite los servicios de un determinado trabajador, se utilizará el procedimiento de reclutamiento siguiente:

- 1) Publicación de la oferta del puesto de trabajo requerido, en cualquier medio de comunicación y/o en la página de Internet de la institución;
- 2) Contratar los servicios de una agencia especializada que facilite y preseleccione a las personas que se adapten al perfil del puesto requerido; y,
- 3) En la contratación para los cargos de confianza, podrán obviarse los procedimientos enunciados en los numerales anteriores; a tal efecto, el Secretario Ejecutivo, podrá autorizar el reclutamiento directo.

Artículo 10.- Para ingresar a laborar en el “FONAC”, todo aspirante deberá llenar la respectiva solicitud de empleo y cumplir con los requisitos de admisión siguientes:

- a) Ser hondureño, o en su caso extranjero con residencia legal en el país;
- b) Ser mayor de edad, o, salvo cuando se trate de menores de dieciocho años, deberá presentar la autorización que establece el Capítulo V, Sección Segunda del Código de la Niñez y la Adolescencia, la autorización de sus padres o representantes legales, refrendada en todo caso por autoridad competente de conformidad al Artículo 33 del Código del Trabajo;
- c) Aprobar los exámenes psicométricos (aptitudes y conocimientos);
- d) Presentar tarjeta de identidad o certificación de acta de nacimiento, según el caso; así como los títulos o diplomas que acrediten su formación académica o técnica;
- e) Constancia del último trabajo desempeñado, cuando proceda;
- f) Acreditar estado de buena salud;
- g) Constancias de no tener antecedentes policiales y judiciales, extendidas por las autoridades competentes;
- h) Carné de trabajo para extranjeros, extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, cuando se trate de personas de nacionalidad distinta a la hondureña, de conformidad al Decreto N° 110 del 01 de noviembre de 1966;
- i) Hoja de vida actualizada;
- j) Firmar con el patrono o su representante, en caso de ser aceptado, el respectivo Contrato Individual de Trabajo; y,
- k) En casos especiales, otros documentos y requisitos que permitan calificar experiencia y capacidad.

Queda prohibida la discriminación por motivos de raza, sexo, religión, filiación política o situación económica y cualquiera de estas características no será condicionante para la contratación y la estabilidad laboral, ni para establecer el monto salarial o la importancia de los cargos que desempeñen los trabajadores.

Artículo 11.- No podrán ingresar como trabajadores del "FONAC":

- a) Los que no reúnan los requisitos establecidos en el artículo que antecede;
- b) Los deudores notoriamente morosos;
- c) Los que hubieren sido condenados a sufrir pena por crimen o simple delito;
- d) Los de notoria malas costumbres.

Si las circunstancias anteriores se produjeran después de iniciada la relación laboral, se procederá a la resolución del contrato de conformidad a lo que se dispone en el presente Reglamento, con relación a los artículos 97 y 112 del Código del Trabajo.

Artículo 12.- Cumplidos los requisitos establecidos en los artículos precedentes, el/la o los candidatos serán entrevistados por la persona designada para este propósito, sin perjuicio de la entrevista final que podrá realizar el Secretario Ejecutivo, para decidir o no la contratación.

Artículo 13.- La selección y contratación del personal es facultad exclusiva del Secretario Ejecutivo del FONAC y una vez adoptada la decisión que corresponda para cada caso, se procederá a la firma del respectivo contrato previo al inicio de la relación laboral, bajo las modalidades definidas en dicho documento.

CAPITULO III **PERIODO DE APRENDIZAJE**

Artículo 14.- Contrato de Aprendizaje es aquel en que el patrono se obliga a enseñar prácticamente a un trabajador, por si o por otro, un oficio arte o industria a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, El FONAC por sus funciones técnicas y administrativas no desarrolla actividades relativas al conocimiento de un oficio, arte o industria, por lo que lo relativo al periodo de aprendizaje no se implementara y, en caso que en el futuro se requiera, se aplicara la normativa establecida en el capítulo IV Trabajo de los Aprendices, artículos del 173 al 190 del Código del Trabajo.

CAPITULO IV **PERIODO DE PRUEBA**

Artículo 15.- Todo inicio de relación laboral entre el FONAC y sus trabajadores contenida en un Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido, estará sujeto a un período de prueba, que no podrá exceder de sesenta días y será estipulado por escrito, en caso contrario los servicios de trabajo se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo. En caso que se pactare un período de prueba por un período menor, antes de cumplirse éste las partes podrán prorrogarlo, sin que en ningún caso dicho período de prueba y su prórroga puedan exceder de sesenta días.

Artículo 16.- Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, podrá dar por terminado el contrato de trabajo por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.- El período de prueba será remunerado.

Artículo 17.- Transcurrido el período de prueba, si ninguna de las partes manifiesta su deseo de dar por terminado su contrato de trabajo éste se entenderá celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 18.- Tanto el patrono como los trabajadores pueden en cualquier tiempo ponerle fin al contrato de trabajo cumpliendo con las disposiciones legales referente a la terminación voluntaria del contrato de trabajo, con lo estipulado en los artículos 50, 51 y 52 del Código de Trabajo.

Artículo 19.- Los trabajadores en período de prueba gozarán de todos los derechos y beneficios laborales, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre el FONAC y el trabajador para la misma clase de trabajo, éste deberá entenderse como celebrado por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso otro período de prueba.

CAPITULO V MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 20.- Todo inicio de relación laboral entre el FONAC y sus trabajadores constará por escrito en un Contrato Individual de Trabajo, que contendrá los servicios que prestará personalmente el trabajador, su remuneración y las demás modalidades o condiciones que la relación laboral exija.

Artículo 21.- El Contrato Individual de Trabajo puede ser:

- a) *Por tiempo indefinido*, que será suscrito con el personal que sea considerado como empleado permanente, desempeñando un cargo previsto en el presupuesto anual de la institución. Dicho personal gozará de los beneficios establecidos en la legislación laboral del país, aunque los mismos no se consignen en el respectivo contrato;
- b) *Por tiempo limitado*, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la ejecución de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo, en este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si misma como objeto del contrato y no el resultado de la obra; y,
- c) *Para obras o servicios determinados*, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inicia en las labores hasta que estos concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada, el cual será aplicable al personal que se requiera para realizar una obra o para prestar ciertos servicios especializados específicos por un tiempo determinado.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutar, el Contrato Individual de Trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

El contrato de obras o servicios determinados, durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros, o a falta de plazo se entenderá por duración del contrato lo establecido por la costumbre.

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

Artículo 22.- Ningún contrato de trabajo podrá suscribirse mientras no se cuente con la disponibilidad presupuestaria para su financiamiento.

El financiamiento de los contratos de trabajo podrá ser con fondos del presupuesto anual del FONAC, o bien, provenir de financiamiento externo para programas especiales; en este último caso la normativa del contrato se sujetará a los términos del respectivo convenio suscritos con la entidad cooperante que proporcione el financiamiento.

CAPITULO VI **JORNADAS DE TRABAJO, HORARIO Y TRABAJOS SUPLEMENTARIOS**

Artículo 23.- Para determinar el tipo de jornada de trabajo y tiempo suplementario y recargos, se entiende que el trabajo diurno es el que se realiza entre las cinco horas (5:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.); el nocturno el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco horas (5:00 a.m.) y la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, pues en caso contrario se reputará como jornada nocturna.

Artículo 24.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana.- La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y de treinta y seis (36) a la semana y la jornada mixta no podrá exceder de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) a la semana.- Todas equivalentes a cuarenta y ocho (48) horas de salario semanal.

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare las cuarenta (40) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho horas semanales.

Artículo 25.- El horario para la realización de las labores, será de lunes a viernes de cada semana y se utilizará la jornada ordinaria de trabajo diurno, la cual no excederá de ocho (8) horas diarias consecutivas en un horario de ocho treinta de la mañana (8:30) a cuatro treinta de la tarde (4:30)

Artículo 26.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de una (1) hora dentro de la jornada laboral, para tomar su almuerzo, preferiblemente de doce meridiano a una de la tarde (12:00 m. a 1:00 p.m.), y en aquellas dependencias donde la labor no pueda o no deba interrumpirse, se establecerán turnos que permitan que los trabajadores hagan uso del descanso establecido; en todo

caso, los trabajadores podrán tomar sus alimentos dentro del centro de trabajo en el lugar establecido para ello, o fuera de él.

Artículo 27.- El excedente de la jornada máxima legal señalada por el Código del Trabajo, en los turnos mencionados en el artículo anterior, se considerará para los efectos de su retribución, como tiempo extraordinario de trabajo.

Para que un trabajador pueda laborar tiempo extraordinario, su jefe inmediato lo solicitará al Departamento de Recursos Humanos, o a al de Administración en su caso, determinando en su solicitud el tipo de trabajo a realizar, el o los nombres de los empleados que laboraran y la cantidad de horas que se destinaran al desarrollo de dicha actividad. El órgano competente resolverá sobre lo solicitado y le informará al interesado.

Artículo 28.- El Patrono podrá modificar los horarios establecidos en el presente Reglamento, cuando así lo requieran las necesidades o la marcha regular de sus actividades; asimismo, cuando se trate de sugerencias o recomendaciones del Gobierno para regular situaciones que afecten a la colectividad, observando en todo caso lo establecido en el Artículo 89 del Código del Trabajo y podrá disponer de los trabajadores en horarios y jornadas extraordinarias cuando así lo requiera, previo acuerdo entre las partes.

Artículo 29.- La jornada de trabajo comenzará desde el momento en que el trabajador esté a las órdenes del patrono en los lugares en que se va a ejecutar el trabajo y se terminará cuando el trabajador deje de estar a la orden de éste, de acuerdo a los horarios establecidos, costumbres y naturaleza de las condiciones de trabajo.

Artículo 30.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la convenida por las partes constituye jornada extraordinaria y será remunerado 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.
- 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 31.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe para subsanar errores en la producción imputables a él, cometidos durante la jornada ordinaria o en casos de accidentes de que fuere culpable el trabajador.

Artículo 32.- El control de entradas y salidas de los trabajadores se hará por medio de fichas, libros, reloj marcador o cualquier otro medio adecuado a juicio del patrono.

Artículo 33.- Durante la jornada laboral se prohíbe a los trabajadores recibir visitas que no tengan ninguna relación con el trabajo que desempeñan o con las labores del establecimiento, salvo en aquellos casos de emergencia por graves problemas familiares, o de otra índole; en este caso el tiempo de duración de la visita no excederá de diez minutos; también se les prohíbe salir del centro de trabajo sin permiso previo del jefe inmediato; formar grupos con los otros trabajadores para

bromear; discutir problemas ajenos al trabajo o atender asuntos que no tengan ninguna relación con sus obligaciones.

Artículo 34.- La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce (12) horas diarias, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones y que sin evidente perjuicio no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando, siendo prohibido además permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de mano de obra por circunstancias especiales.

Artículo 35.- Quedan excluidos de la jornada máxima legal del trabajo los representantes del patrono y en general los empleados y trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o manejo, los que desempeñen labores de simple vigilancia o que requieran su sola presencia y los que trabajen sin fiscalización superior inmediata, todo sin perjuicio de lo contemplado en el Decreto Legislativo número 21 en relación al artículo 325 del Código del Trabajo.

CAPITULO VII TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES

Artículo 36.- Cuando se emplee a mujeres y menores de edad, el trabajo será adecuado a su capacidad y condición física, el desarrollo intelectual, y la buena moral de los mismos.

Artículo 37.- Los menores de edad que no hubieren cumplido los dieciocho (18) años no podrán desempeñar las labores que el Código del Trabajo y el Reglamento sobre Trabajo Infantil en sus artículos 135 al 147 prohíben, así como las establecidas por la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Artículo 38.- Si el patrono requiere ocupar los servicios de menores de dieciocho años de edad, deberá observar y cumplir con lo descrito en el Artículo 126 del Código de la Niñez y la Adolescencia, se obligándose a llevar un registro completo sobre el mismo

Artículo 39.- El trabajo de los menores de edad estará sujeto a las regulaciones del Código del Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia en todo lo que concierne al mismo y a su actividad laboral.

Artículo 40.- Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro semanas que precedan al parto y las seis que les siguen; asimismo conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su Contrato de Trabajo.

Para los efectos del descanso previsto, la trabajadora deberá presentar al Patrono un Certificado Médico en el cual constará:

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

Artículo 41 .- La trabajadora que en el curso del embarazo sufiere un aborto o un parto prematuro no viable, tendrá derecho a gozar de una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.- Si el parto es viable se aplicará lo establecido en el Artículo 135 del Código del Trabajo.

Para disfrutar de esta licencia la trabajadora deberá presentar a el patrono un Certificado Médico en el cual conste:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que hubiere tenido lugar; y,
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora en este caso y cuando la trabajadora permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad, que según Certificado Médico debe su origen al embarazo o parto que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones señaladas para el descanso forzoso pre y post natal durante el reposo que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.- Estas prestaciones no son aplicables cuando se trate de aborto provocado intencionalmente debidamente comprobado.

CAPITULO VIII

DESCANSOS, VACACIONES, FERIADOS, LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 42.- El trabajador gozará de dos (2) días de descanso, preferentemente el sábado y domingo por cada cinco (5) días de trabajo.- No obstante, puede estipularse a favor del trabajador un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto a cambio de su descanso sabatino o dominical en los casos siguientes:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar trabajos cuya interrupción no sea posible; y,
- b) Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad.

Esta disposición es aplicable también cuando se habilite como laborable un día feriado o de fiesta nacional.

En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal.

Artículo 43.- Cuando existan razones debidamente justificadas que afecten la continuidad del trabajo o los intereses institucionales del FONAC, éste podrá disponer que un día festivo o de fiesta nacional no se goce en su fecha y lo traslade a otro día de la misma semana o de la inmediata siguiente. Igualmente, en períodos especiales como ser los días próximos a la semana santa, a los feriados del mes de octubre y, a la navidad y año nuevo, podrán ser objeto de disposiciones especiales, como ser compensarlos o que el personal los goce a cuenta de vacaciones.

Artículo 44.- Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso semanal y los de feriado o de fiesta nacional, se pagará 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 en la semana conforme a lo establecido en el Artículo 338 del Código del Trabajo.

Artículo 45.- El Patrono pagará los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1 de Enero, 14 de Abril, 1 de Mayo, 15 de Septiembre, 3, 12 y 21 de Octubre, 25 de Diciembre, aunque caigan en domingo; el miércoles, Jueves y Viernes de la Semana Santa.- Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el Patrono suspendiera el trabajo sin causa justificada, queda obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere trabajado.

Artículo 46- Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso y los feriados o de fiesta nacional que no se trabajen.

Artículo 47.- Cuando coincidan dos (2) feriados en un mismo día, se entenderá cumplida la obligación pagando el Patrono a sus trabajadores un día de feriado o de fiesta nacional.

Artículo 48.- El pago de los días feriados o de fiesta nacional cuando no se trabajen, debe hacerse con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional de que se trate.

Si éste no hubiere trabajado durante la semana inmediata anterior se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.

El promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que hubiera devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional, se obtendrá dividiendo entre seis el total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados en dicha semana anterior; cuando se hubiere trabajado completa, y de no ser así, se dividirá la suma de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en dicha semana inmediata anterior entre el número de días efectivamente trabajados.

CAPÍTULO IX VACACIONES

Artículo 49.- El patrono concederá vacaciones anuales remuneradas a sus trabajadores permanentes, de conformidad a lo estipulado en el Título IV, Capítulo III del Código del Trabajo. Este período tendrá como única finalidad el descanso y la recuperación física y mental del trabajador; y, para el goce y disfrute efectivo de las mismas pagará completo el salario mensual y adicionalmente bonificará dicho período con el pago de una cantidad equivalente al número de días que anualmente le corresponda a cada trabajador por tal concepto.

Artículo 50.- El período de vacaciones remuneradas a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del patrono, tendrá como duración y bonificación la que a continuación se establece:

- a) Después de un (1) año de servicios continuo, diez (10) días laborales consecutivos, equivalente a diez (10) días de salario ordinario;
- b) Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborales consecutivos, equivalente a doce (12) días de salario ordinario;
- c) Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborales consecutivos, equivalente a quince (15) días de salario ordinario;
- d) Después de cuatro (4) años de servicios continuos, veinte (20) días laborales consecutivos, equivalente a veinte (20) días de salario ordinario; y,
- e) Después de cinco (5) años de servicios continuos o más, veintitrés (23) días laborales consecutivos, equivalente a veintitrés (23) días de salario ordinario.-

Artículo 51.- En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considera cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos días en el año.

Artículo 52.- Se podrán acumular las vacaciones por una sola vez y en la forma establecida en el Código del Trabajo, en estos casos la acumulación será hasta por dos años.

Artículo 53.- Durante el período de vacaciones el trabajador beneficiado no podrá dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Artículo 54.- La firma o la huella digital en el comprobante de pago de las vacaciones constituyen prueba de que fueron otorgadas y gozadas por el trabajador.

Artículo 55.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción del período de sus vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono, éste podrá requerir al trabajador para suspenderlas y reintegrarse a su trabajo; en este caso el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas, para lo cual acordará con la administración la respectiva fecha.

Artículo 56.- La época de vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a ellas y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso; a tal efecto se elaborará un calendario anual señalando el período de vacaciones de cada empleado permanente.- El patrono dará a conocer al trabajador con diez (10) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

Las sumas que deben recibir los trabajadores por concepto de vacaciones les serán liquidadas y pagadas con tres días (3) de anticipación respecto a la fecha en que comiencen a disfrutar de ellas.

Cuando razones especiales de interés institucional lo ameriten, el período de vacaciones establecido en el calendario anual podrá cambiarse a una fecha posterior a la programada, y en tal caso la bonificación correspondiente le será pagada tres (3) días antes de la fecha en que efectivamente goce de las señaladas vacaciones.

Artículo 57.- No interrumpe la continuidad en el servicio, las suspensiones del contrato de trabajo por enfermedades justificadas, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por la ley u otras causas análogas que no ponen término al contrato de trabajo.

Artículo 58.- El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas, cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero, cuando el contrato de trabajo termine antes del tiempo que da derechos a las vacaciones por causa imputables a el patrono, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 59.- Los trabajadores deberán presentarse a su puesto de trabajo al día hábil siguiente a la terminación de sus vacaciones; si por causa justa no pudiere presentarse en la fecha indicada, dará aviso a la misma inmediatamente y deberá comprobarlo al regreso a sus labores.

La falta de causa justificada o el incumplimiento de los requisitos del párrafo anterior, convertirá la inasistencia en ausencia sin permiso y el trabajador quedará sujeto a las respectivas deducciones y/o sanciones legales.

CAPITULO X **LICENCIAS Y PERMISOS**

Artículo 60.- El patrono concederá licencia a sus trabajadores para que puedan cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada o para asistir al entierro de alguno de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono y que en el último caso, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento normal de la entidad.- Estas licencias serán con goce de sueldo hasta por dos días en cada mes y hasta quince días en el mismo año.

Artículo 61.- Los permisos para no asistir a las labores debe solicitarse por escrito y obtener la aprobación previa del superior jerárquico designado por el patrono antes de gozar de los mismos, dicha aprobación o negativa también deberá darse por escrito.

Se exceptúan los casos fortuitos o de fuerza mayor, en que el trabajador podrá justificar posteriormente sus inasistencias con las pruebas pertinentes.

Artículo 62.- Cuando se falte al trabajo por motivos de enfermedad, el trabajador está obligado a notificarle a el patrono por escrito en el mismo día o a más tardar al día siguiente; en todo caso al presentarse al trabajo deberá llevar el Certificado de Incapacidad Temporal extendido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) o en su defecto, el correspondiente Certificado Médico, debidamente extendido en papel del Colegio Médico de Honduras, en el cual se haga constar la enfermedad que padeció y los días que estuvo enfermo o incapacitado para trabajar por prescripción médica.- El patrono no admitirá Certificaciones Médicas que se refieran a fechas distintas a las inasistencias, ni aceptará constancias o certificaciones extendidas en papel simple o de recetario particular de los médicos, cuando en estos recetarios se consignent consultas o incapacidades.

CAPITULO XI **SALARIOS Y SU FORMA DE PAGO**

Artículo 63.- El patrono pagará a los trabajadores los salarios por medio de cheques en la moneda de curso legal en el país, o bien mediante depósito en la cuenta bancaria del trabajador.

Artículo 64.- El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito o a quien se designe mediante Carta Poder o Acta levantada por las Autoridades del Trabajo.

Artículo 65.- El patrono no pagará sueldos o salarios inferiores a los señalados por la Ley del Salario Mínimo y en su caso a los establecidos contractualmente, ni podrán ser disminuidos mediante contrato individual, ni pacto en contrario.

Artículo 66.- Los salarios de los trabajadores, se pagarán cada el veinte de cada mes , en las oficinas de el patrono o mediante depósitos bancarios; en ambos casos estará a disposición de los trabajadores inmediatamente después de terminadas sus labores.

Artículo 67.- Si la fecha de pago cayera en día feriado o de descanso el salario se pagará el día hábil inmediato anterior, y no siendo posible por causa justificada, al día hábil siguiente.

Artículo 68.- El patrono llevará un libro de salarios en cumplimiento de la obligación contenida en el Artículo 95, numeral 16 del Código del Trabajo.- También está obligado a remitir en el mes de febrero de cada año a la Dirección General del Trabajo, la lista de los empleados y trabajadores que tuviere, indicando el tiempo que hubieren laborado, con distinción de hondureños y extranjeros, la designación de ocupaciones y sueldos devengados por puesto de trabajo y en general, reseñando los datos especificados en el Artículo 310 del Código del Trabajo.

CAPITULO XII

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

Artículo 69.- El patrono reconoce el derecho de sus trabajadores al pago del séptimo día; los trabajadores permanentes recibirán además el pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y del decimocuarto mes en concepto de compensación social.

Artículo 70.- El pago del séptimo día, décimo tercer mes y décimo cuarto mes integra el concepto de salario para todos los efectos legales.

Artículo 71.- El pago del séptimo día será equivalente a una jornada ordinaria de trabajo; ya sea esta diurna, nocturna o mixta, y en su cálculo no se tomarán en cuenta las horas extraordinarias.

Artículo 72.- El pago del séptimo día o día de descanso se considerará incluido en el total del salario devengado en la semana, en los siguientes casos:

- a) Para aquellos trabajadores cuyos salarios estén tasados por mes o por quincena;
- b) Para aquellos trabajadores cuyos contratos no los sujeten a horarios de trabajo diario;
- c) Para los que sean remunerados a base de comisiones por ventas o cobros; y,
- d) Para los que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo.

Artículo 73.- El trabajador que no labore la semana completa sin causa justificada, no tiene derecho al pago del séptimo día, en caso de justificar dicha ausencia, se pagará el séptimo día en proporción al tiempo trabajado en dicha semana.

Artículo 74.- Los trabajadores permanentes que al treinta y uno de diciembre de cada año, no hayan cumplido doce meses de servicio continuo con el patrono, tendrán derecho al pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 75.- El patrono pagará el décimo tercer mes en concepto de aguinaldo a más tardar el quince de diciembre de cada año, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 76.- El décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, se pagará calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el tiempo trabajado en el año de que se trate.

Artículo 77.- El décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, en caso de renuncia, despido justificado o injustificado, será pagado proporcionalmente al tiempo trabajado en el año de que se trate.- Si se hubiere dado un porcentaje anticipado, se tomará en cuenta al momento del pago proporcional.- Todo lo no previsto en este capítulo, se estará a lo dispuesto en el Decreto Ley No. 112 del 28 de octubre de 1982 y sus reformas.

Artículo 78.- Los trabajadores permanentes que al treinta de junio de cada año, no hayan cumplido los doce meses de servicio continuo con el patrono, tendrán derecho al pago de dicho beneficio, en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 79.- El patrono pagará el decimocuarto mes en concepto de compensación social a más tardar el quince de junio de cada año, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 80.- El decimocuarto mes en concepto de compensación social, se pagará calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el tiempo trabajado en el año de que se trate.

Artículo 81.- El decimocuarto mes en concepto de compensación social, en caso de renuncia, despido justificado o injustificado, será pagado proporcionalmente al tiempo trabajado en el año de que se trate; si se hubiere dado un porcentaje anticipado, se tomará en cuenta al momento del pago proporcional.-Todo lo no previsto en este Capítulo en lo referente al décimo cuarto mes en concepto de compensación social, se estará a lo dispuesto en el Decreto No. 135-94 del 28 de octubre de 1994 y sus reformas; y, en cuanto al pago del Bono Educativo el patrono lo hará efectivo tal y como lo establece el Decreto No. 43-97 del 29 de mayo de 1997.

CAPITULO XIII
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES
OBLIGACIONES DE EL PATRONO

Artículo 82.- Además de las contenidas en el Artículo 95 del Código de trabajo, Reglamentos emitidos por el Poder Ejecutivo y las demás leyes de Previsión y Seguridad Social, el patrono se obliga en virtud de este Reglamento Interno de Trabajo, a lo siguiente:

1. Observar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo el presente reglamento y en las demás leyes conexas o afines;
2. Adoptar las medidas que en materia de higiene y seguridad les recomienden los Inspectores de Trabajo y Previsión Social;
3. Atender las sugerencias y reclamos que le presenten los trabajadores, siempre que no sean contrarias a la legislación vigente;
4. Investigar eficazmente los factores o causas que originen violaciones a la ley por parte de sus trabajadores, aplicando con justicia las medidas disciplinarias que correspondan;
5. Mantener un ambiente de armonía y cordialidad en el centro de trabajo;
6. Brindar igualdad de oportunidades al personal de ambos sexos que reúnan similares condiciones en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación educativa y capacitación;
7. Proporcionar estabilidad laboral a la mujer trabajadora de acuerdo a las leyes del país;
8. Cumplir con las obligaciones que establece el Reglamento General de Medidas Preventivas; y,

9. Cumplir las demás obligaciones que se establecen en el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley especial del VIH (SIDA), Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, y demás instrumentos legales aplicables.

PROHIBICIONES A EL PATRONO

Artículo 83.- Además de las contenidas en el Artículo 96 del Código del Trabajo, se prohíbe al patrono:

1. Discriminar a sus trabajadores por razón de raza, sexo, religión, nacionalidad, credo político o por situación económica;
2. Tomar represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles total o parcialmente el ejercicio de los derechos que les otorga la Constitución de la República, el Código del Trabajo, sus reglamentos y demás Leyes de Previsión Social, con motivo de haberlos ejercido o intentado ejercer;
3. Anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito la edad, el sexo, el estado civil y la religión, salvo que la naturaleza del trabajo o empleo requiera de características especiales; en tal caso, el patrono deberá obtener previamente la autorización de la Inspectoría General del Trabajo para la publicación de dicho aviso;
4. La discriminación por razones de género, en los recortes de personal y despidos;
5. Despedir, sancionar, degradar o disminuir en su salario a sus empleados por su condición de afectados por el VIH (SIDA);
6. Obligar a sus trabajadores (as) a someterse a exámenes de sangre para detectar el VIH (SIDA) u otras enfermedades sin el consentimiento de los mismos; y,
7. El hostigamiento o acoso sexual hacia sus trabajadoras, tal como lo establece el artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 84.- Además de las contenidas en el Artículo 97 del Código del Trabajo, en sus reglamentos y en las demás Leyes de Previsión Social, los trabajadores se obligan a lo siguiente:

1. Observar un comportamiento de respeto y cordialidad hacia sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, contribuyendo a la armonía dentro del establecimiento;
2. Desempeñar su trabajo a plenitud de su capacidad física y mental;
3. Proporcionar sin restricción alguna toda información que le solicite el patrono para completar los datos que debe contener el Contrato de Trabajo, o para rendir información requerida por las Autoridades del Trabajo, del Seguro Social e Instituto Nacional de Formación Profesional;
4. Solicitar por escrito ante sus superiores inmediatos y con veinticuatro horas de antelación, los permisos o licencias para ausentarse o para no presentarse a sus labores, salvo caso fortuito o fuerza mayor;
5. Asistir a su trabajo con estricta puntualidad, respetando en todo momento el horario de trabajo establecido por el patrono;
6. Laborar el tiempo extraordinario cuando haya sido requerido para ello en tiempo y forma, previo acuerdo entre las partes;
7. Presentarse a sus labores con vestuario apropiado a la naturaleza del trabajo que realiza y en general aseado, conforme a lo que la higiene y buenas costumbres exigen;

8. Promover en sus compañeros de trabajo y el patrono el interés por la adopción de medidas preventivas de higiene y seguridad en el centro de trabajo, tendiente a evitar los riesgos profesionales;
9. Realizar cualquier trabajo que se le asigne relacionado con la naturaleza del establecimiento; y,
10. Notificarle al patrono en el mismo día o a más tardar al día siguiente, cuando haya faltado a sus labores por causa justificada, debiendo además, presentar los comprobantes del caso.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 85.- Además de las establecidas en el Artículo 98 del Código del Trabajo, se prohíbe a los trabajadores:

1. Fumar en el centro de trabajo o en las áreas en que lo haya prohibido el patrono;
2. Tratar en el centro de trabajo y en horas laborales asuntos de carácter político, religioso o particular;
3. Realizar dentro de la jornada de trabajo tratos comerciales, préstamos, ventas y otros actos que distraigan la atención del trabajador y disminuyan su ritmo de trabajo;
4. Disminuir intencionalmente el ritmo o la calidad del trabajo, o influir en el ánimo de sus compañeros para que actúen de esa manera;
5. Introducir o sustraer del establecimiento, bultos, materiales, productos y otros objetos sin la autorización escrita del patrono;
6. Utilizar apodosos o gritos para dirigirse a sus compañeros de labores;
7. Discutir, bromear y ejecutar actos incorrectos o usar palabras soeces con los compañeros de trabajo, en horas laborables o dentro del centro de trabajo;
8. Hurtar objetos pertenecientes a el patrono, a los usuarios o a sus compañeros de trabajo;
9. Recibir visitas de familiares, amistades o particulares ajenos a las actividades de el patrono en horas de trabajo, salvo por motivos de urgencia debidamente calificados;
10. Ausentarse de su puesto de trabajo sin autorización de su jefe inmediato; y,
11. La ejecución de toda clase de actos en contra del patrono o sus representantes y la realización de labores que no sean propias o que no correspondan a la naturaleza del establecimiento.

CAPITULO XIV

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS DE APLICACION

Artículo 86.- Las faltas cometidas por un empleado en el desempeño de su cargo, serán objeto de sanciones de acuerdo a la gravedad de las mismas, el objeto de la sanción será la enmienda razonable de la conducta del trabajador.- El patrono no podrá imponer a los trabajadores sanciones no previstas en el presente Reglamento, pactos, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

Artículo 87.- Para la imposición de medidas disciplinarias a los trabajadores, el patrono establece las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal y privada;
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión de labores de uno (1) a ocho (8) días sin goce de salario.
- d) Despido.

Artículo 88.- Las faltas laborales para efectos de la imposición de sanciones se clasifican en:

- a) Faltas graves.
- b) Faltas menos graves.
- c) Faltas leves.

Artículo 89.- Son faltas graves aunque sólo se hayan cometido una vez, aquellas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte, que para los efectos del presente reglamento, además de las contempladas en el artículo 112 del Código del Trabajo, se establecen las siguientes:

- 1) La agresión física a un superior jerárquico o compañero de trabajo;
- 2) Los malos tratos de obra o en forma verbal a algún usuario de los servicios que presta el patrono;
- 3) Ingerir bebidas alcohólicas, o el consumo de sustancias psicotrópicas o estupefacientes dentro del centro de trabajo o presentarse a sus labores bajo el efecto de cualquiera de esas sustancias;
- 4) Hurtar objetos de propiedad de el patrono o de sus usuarios;
- 5) Marcar la tarjeta de entradas y salidas a cualquiera de sus compañeros de trabajo;
- 6) En el caso de los conductores, estar involucrados en alguna colisión o hecho de tránsito en el desempeño de sus labores, siempre que el dictamen de las autoridades competentes les atribuya culpabilidad en el caso; y,
- 7) La reincidencia en cualquier falta tipificada como menos grave;

Artículo 90.- Las faltas menos graves son aquellas que facultan al patrono para suspender al trabajador hasta por ocho días sin goce de salario, así como para despedirlo sin responsabilidad de su parte, en caso de reincidencia.

Para los efectos del presente artículo, se consideran faltas menos graves las siguientes:

- 1. La reincidencia en llegadas tardías a las labores sin permiso del patrono o sin causa justificada, por tres (3) días consecutivos, o de cinco (5) veces alternas en el término de un mes;
- 2. La desobediencia o negativa reiterada para laborar tiempo extraordinario sin causa justificada, cuando el trabajador haya sido requerido en tiempo y sea necesario para la buena marcha de el patrono;
- 3. La utilización indebida o desautorizada de maquinaria, vehículo, equipo, instrumentos y materiales que el patrono hubiere confiado al trabajador para el desempeño de sus labores;
- 4. El incumplimiento manifiesto del trabajador, de las medidas de protección e higiene dictada por el patrono, Comités de Higiene y Seguridad o Autoridades del Trabajo; y,
- 5. Otras faltas que no estando comprendidas en el Artículo 112 del Código del Trabajo tenga que ser objeto de sanción según las circunstancias y conforme a un criterio objetivo y razonado.

Artículo 91.- Las faltas leves son aquellas que facultan al patrono para sancionar al trabajador con amonestación verbal y en caso de reincidencia, con amonestación escrita.

Artículo 92.- Son faltas leves:

- 1. Aquellas que no impliquen daño patrimonial al patrono;

2. La inasistencia al trabajo, cuando no constituya causal de despido;
3. Las faltas de respeto a los representantes del patrono, jefes inmediatos y sus compañeros de trabajo, cuando éstas no constituyan amenazas, violencias, injurias, calumnias o grave indisciplina;
4. La negligencia o descuido en el desempeño de sus labores, en los casos que no den lugar a despido;
5. Utilizar palabras groseras e indecentes dentro del establecimiento; y,
6. Ausentarse de su puesto de trabajo sin causa justificada.

Artículo 93.- La primera falta leve dará lugar a la aplicación de amonestación verbal, la repetición de la misma dará lugar a la amonestación escrita, si se reincidiere en la comisión de las mismas faltas o de otras después de haber sido amonestado el trabajador verbalmente o por escrito, se procederá a suspenderlo sin goce de salario hasta por ocho días, según su estimación y si ya ha sido suspendido hasta por ocho días, se procederá a su despido sin responsabilidad para el Patrono.

Artículo 94.- La suspensión sin goce de salario, se aplicará en aquellos casos en que la falta revista cierta gravedad y en las que sea necesario aplicar una medida disciplinaria distinta al despido.- Toda sanción o suspensión irá acompañada de constancia escrita con copia a la Inspectoría General del Trabajo.

Artículo 95.- El patrono se reserva el derecho de permitir el ingreso al centro de trabajo, del empleado que sin causa justificada llegue después de transcurridos treinta (30) minutos de la hora indicada.- En tal caso, si se le permite trabajar, únicamente se le pagará el tiempo efectivamente trabajado; y en el caso contrario será considerada como inasistencia.

Artículo 96.- Previo a la aplicación de cualquier medida disciplinaria, el trabajador tendrá derecho a ser oído en descargo de los hechos que se le imputan.- Dicha audiencia se celebrará ante dos testigos, uno de los cuales será designado por éste, y todo lo actuado se hará constar en un acta que se levantará al efecto, debiendo ser firmada por los que intervengan en ella; en caso de que alguna de las partes no quisiere firmar, se hará constar dicha negativa.- Si el empleado objeto de dicha investigación, no compareciere a la audiencia de descargo, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de los hechos que se le imputan, exceptuando causas justificadas que darán lugar al señalamiento de una nueva audiencia.- Si el trabajador probare su inocencia se mandará a archivar la documentación en su expediente.

CAPITULO XV

TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 97.- Las causas que facultan al trabajador para dar por terminado el Contrato de Trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho de las prestaciones e indemnizaciones legales como en el caso de despido injusto, serán las contempladas en el Artículo 114 del Código del Trabajo, las cuales son:

- a) Engaño del patrono al celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador.- Esta causa no podrá alegarse contra el patrono, después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;
- 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 inferidas

- dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste;
- c) Cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus condiciones políticas o religiosas;
 - d) Actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del trabajador o de sus familiares;
 - e) Por perjuicio que el patrono, sus familiares o 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 patrono el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones autorizadas por la ley;
 - g) Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad.- Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización.- El trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario;
 - h) Adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante 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 patrono de las obligaciones convencionales o legales;
 - j) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al patrono, de acuerdo con los Artículos 95 y 96, siempre que el hecho esté debidamente comprobado; e,
 - k) Incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 98.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el Contrato de Trabajo sin responsabilidad alguna de su parte, las contempladas en el presente Reglamento y las que se consignan en el Artículo 112 del Código del Trabajo, que son:

- a) El engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud.- Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) 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 el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
- c) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
- d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, 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 taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;

- f) Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de el patrono;
- g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada;
- 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 (1) 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 patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen 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;
- 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 o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 97 y 98 o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

Artículo 99.- Son causas justas para la terminación de los Contratos de Trabajo, las establecidas en el Artículo 111 del Código del Trabajo reformado mediante Decreto Ley número 243 del 18 de julio de 1975 que son:

- 1) Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarios a la Ley;
- 2) El mutuo consentimiento de las partes;
- 3) Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- 4) Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el Artículo 104;
- 5) Pérdida de la libertad del trabajador en el caso previsto en el Artículo 106;
- 6) Caso fortuito o fuerza mayor;
- 7) Perder la confianza del patrono el trabajador que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; tales como mayordomos, capataces, debiendo justificarse a juicio de la Dirección General de Trabajo, o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las patronos en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.- Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo;
- 8) La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1°, 3°, 4°, 5° y 6° del Artículo 100 del Código del Trabajo;
- 9) Liquidación o clausura definitiva del patrono o establecimiento.
- 10) Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los Artículos 112 y 114 del Código del Trabajo;
- 11) Insolvencia o quiebra;
- 12) El preaviso de las partes; y,

13) Resolución del contrato decretada por autoridad competente.

En los casos previstos en los siete primeros incisos del Artículo 111 del Código del Trabajo, la terminación del contrato no acarreará responsabilidades para ninguna de las partes.

En los casos del inciso 8º, tampoco habrá responsabilidad para las partes, excepción del que se refiere a muerte o incapacidad del patrono, en que los trabajadores tendrán derecho al pago del preaviso.

En el caso del inciso 9º, el patrono estará obligado a proceder en la misma forma que para la suspensión establecen los Artículos 101 y 102 del Código del Trabajo; a menos que la causa haya sido la insolvencia o quiebra fraudulenta o culpable declarada por autoridad competente, en cuyo caso estará obligado también al pago de las demás indemnizaciones y prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.

En el caso del inciso 13 se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que ordene la resolución del contrato.

CAPITULO XVI
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 100.- El patrono y sus trabajadores quedan obligados al cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades, contenido en el Acuerdo Ejecutivo N° STSS-001-02, así como sus reformas contenidas en el Acuerdo Ejecutivo N° STSS-053-04 del 19 de octubre de 2004.

CAPITULO XVII
ORDEN JERARQUICO

Artículo 101.- El FONAC en su condición de patrono será representado ante los trabajadores, por el personal ejecutivo que de acuerdo a su estructura administrativa ejerza funciones de coordinación, de dirección o de jefatura, para lo cual se establece la siguiente estructura jerárquica:

1. La Asamblea General;
2. El Secretario Ejecutivo;
3. Jefes de Departamento;
4. Asistentes Administrativos;
5. Personal Técnico; y,
6. Personal de Servicios Generales.

CAPITULO XVIII
PETICIONES DE MEJORAMIENTO O RECLAMO

Artículo 102.- Los trabajadores deberán presentar sus peticiones de mejoramiento y reclamos en general, en forma escrita y respetando el orden jerárquico del patrono, los cuales serán resueltos dentro de los cinco (5) días siguientes a su presentación, y los reclamos verbales serán resueltos al momento por su jefe inmediato superior.

CAPITULO XIX
TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

Artículo 103.- El patrono no podrá emplear menos de un noventa por ciento (90 %) de trabajadores hondureños y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento (85 %) del total de los salarios que se devengan.

En caso de que el Poder Ejecutivo, por conducto de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social modifique los porcentajes antes indicados, y que en base a ello el patrono contratara trabajadores extranjeros, ésta realizará inmediatamente programas efectivos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores hondureños, para sustituir después a los trabajadores extranjeros.

Para el computo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco (5), se exigirá la calidad de hondureños a cuatro (4) de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores, superintendentes y jefes generales de el patrono, siempre que el total de éstos no exceda de dos (2).

Artículo 104.- Para la contratación de trabajadores extranjeros el patrono exigirá el correspondiente carné extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO XX
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 105.- Son nulos ipso jure todos los actos y estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código del Trabajo, sus reglamentos o las demás leyes del trabajo o seguridad social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro acto cualquiera.

Artículo 106.- No producirán ningún efecto las cláusulas del presente reglamento, que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales en su caso, sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

Artículo 107.- Todos los derechos y obligaciones no previstas en el presente Reglamento y en los Contratos Individuales de Trabajo, se regirán por las normas generales y especiales contenidas en el Código del Trabajo y demás leyes y Reglamentos de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 108.- Todo cuanto se refiera en este Reglamento, sobre patrono, trabajadores, empleados, o toda otra expresión en que se use el género de acuerdo a las normas gramaticales se deberá entender en toda su extensión como aplicable a los dos géneros, salvo indicaciones precisas en contrario, de los tratados internacionales y las leyes nacionales.

Artículo 109.- El patrono colocará en dos sitios destacados y de mayor visibilidad, ejemplares del presente Reglamento una vez aprobado por la autoridad competente.

Artículo 110.- El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social y sus reformas o derogatorias se sujetarán a los mismos trámites que para su aprobación.