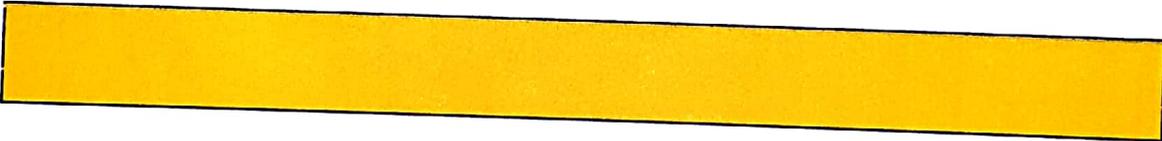




**REGLAMENTO INTERNO
MUNICIPAL**





MUNICIPALIDAD DE CHOLUTECA RECURSOS HUMANOS

CHOLUTECA, HONDURAS
TEL. 27-82-38-15



23 de julio del 2019

SR. JAVIER ENRIQUE ALVAREZ
JEFE DE COMPRAS Y SUMINISTROS
PRESENTE

Señor Jefe de Compras:

Por este medio le estoy enviando copia del **REGLAMENTO INTERNO**, para que mande a la imprenta a hacerlos en tamaño de cuaderno pequeño, con las medidas **de 6 por 8 pulgadas**, necesito un total de 40 ejemplares uno para cada jefe de departamento, favor hacer este trabajo lo más pronto posible.

Atentamente,

[Firma manuscrita]
P.M. ABELARDO E. ESPINALA
JEFE DE RECURSOS HUMANOS



cc. Alcalde Municipal
archivo.

TRANSCRIPCIÓN

TR.-DGT-RIT- 388/2019

La Infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Transcribe la Resolución que literalmente dice: **RESOLUCION NºDGT- 388- 2019, DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO.-SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los veinte días del mes de junio del año dos mil diecinueve.**

VISTA: Para dictar Resolución la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la "ALCALDIA MUNICIPAL DE CHOLUTECA", presentada por el abogado JOSE FELIX ESCALANTE MENDOZA, en su condición de apoderado Legal de la "ALCALDIA MUNICIPAL DE CHOLUTECA", del domicilio de la ciudad de Choluteca, departamento de Choluteca.

CONSIDERANDO: Que en fecha siete de junio del año dos mil diecinueve se presentó la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la "ALCALDIA MUNICIPAL DE CHOLUTECA", acompañando para tales efectos, el acta de negociación de este, suscrita por una comisión mixta de los trabajadores y del empleador.

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

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

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

POR TANTO: La Dirección General del Trabajo, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591 numeral 6) del Código del Trabajo; 120 de la Ley General de Administración Pública; 30 numeral 6) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo, **RESUELVE:** **PRIMERO:** Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la "ALCALDIA MUNICIPAL DE CHOLUTECA", del domicilio de la ciudad de Choluteca, departamento de Choluteca, que literalmente dice:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE CHOLUTECA.

PREÁMBULO

La empresa y sus trabajadores reconocen que en sus relaciones de trabajo están en la obligación de proceder en forma justa y armoniosa, dando estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Constitución de la República de Honduras, el Código del Trabajo, Ley de Inspección de Trabajo Código de la Niñez y Adolescencia, Ley Especial del VIH-SIDA, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, las diferentes leyes vigentes que rigen las

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

2

relaciones Obrero Patronal, Decretos Legislativos, Convenios Internacionales y el presente Reglamento. Los cuales registrarán las condiciones a las que deben sujetarse el patrono quien adelante se denominará **LA EMPRESA** y todos y cada uno de sus trabajadores en adelante se denominarán **"LOS TRABAJADORES"** o **"EL TRABAJADOR"** en la prestación de su servicio y registrará en todas sus dependencias que la misma mantiene en la actualidad y pueda instalar en el futuro.

GENERALIDADES

El Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones laborales a las que deben sujetarse La Alcaldía Municipal de Choluteca y los Empleados Municipales en armonía con las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 1.- La Alcaldía del Municipio de Choluteca, Departamento de Choluteca, en adelante La Alcaldía, establece en acuerdo con los Empleados Municipales el Reglamento Interno de Trabajo que regulará la relación obrero-patronal con todos y cada uno de sus empleados y trabajadores, en todas y cada una de las dependencias que la misma tiene en la actualidad y las que pueda establecer en el futuro, basándose en principios de verdadera justicia social, el cual será observado y cumplido por la Alcaldía, sus trabajadores y representantes de estos.

Artículo 2.- El presente reglamento Interno de Trabajo contiene el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que se sujeta La Alcaldía como patrono y los Empleados Municipales en la prestación del servicio. Sin embargo, cualquier disposición o convenio específico que este incluido en el Contrato Individual de Trabajo y en su caso, en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, tomaran prioridad sobre este Reglamento Interno de Trabajo mientras no contradiga lo preceptuado en el Código del Trabajo.

Artículo 3.- Para los efectos de este Reglamento, se considerará como establecimiento, las oficinas denominadas Palacio Municipal ubicadas en el barrio el centro, frente a la Iglesia Catedral, así como todas aquellas dependencias de La Alcaldía.

Artículo 4.- El trabajador y a efecto de aplicar el presente Reglamento, será aquella persona natural que preste a La Alcaldía sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración continua y en cumplimiento a un acuerdo o contrato con relación de trabajo.

Artículo 5.- Patrono será el Alcalde del Municipio de Choluteca o simplemente La Alcaldía, quien contratará los servicios de uno o más trabajadores, mediante un Contrato o Acuerdo con relación de trabajo. Para los efectos de representantes del patrono se estará a lo dispuesto en el artículo seis (6) del Código del Trabajo.

Artículo 6.- La Alcaldía y sus Empleados Municipales establecen como filosofía de trabajo la no discriminación por motivos de raza, género, religión, credos políticos o situación económica; filosofía que marcará las relaciones laborales, así como el trabajo en equipo de manera eficiente y el respeto mutuo.

Artículo 7.- Son de orden público las disposiciones contenidas en el presente Reglamento y por consiguiente obligan tanto a La Alcaldía y a sus Empleados Municipales que presten sus servicios bajo la dirección, subordinación o dependencia de aquella.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

3

Artículo 8.- La Alcaldía mantendrá las buenas relaciones existentes con sus trabajadores y evitará en lo posible las controversias que pudiesen suscitarse en la interpretación y aplicación de las normas de trabajo, por medio de procedimientos de conciliación, en su caso, este procedimiento conciliatorio se realizará con el Sindicato, antes de recurrir a cualquier otra instancia.

Artículo 9.- Corresponde velar por la aplicación de este reglamento a La Alcaldía y los representantes de esta, pero la acción de toda sanción o despido corresponderá al Alcalde municipal, quien podrá delegar el procedimiento en quien lo establezca.

Artículo 10.- Tanto en las funciones, como en la organización de actividades y sistemas de trabajo, así como en la aplicación de reglamentos, tareas y estándares de calidad, La Alcaldía no tendrá más limitaciones que las establecidas en la ley.

Artículo 11.- El presente Reglamento Interno de Trabajo tendrá aplicación en todas las dependencias de La Alcaldía y su organización jerárquica interna, misma que podrá ser aumentada, si así lo exige la marcha de las actividades o el alcance de sus necesidades.

Artículo 12.- Todo trabajador que celebra Contrato Individual o Acuerdo de trabajo con La Alcaldía firmando un pacto de exclusividad con la misma, por lo que se desalienta a los mismos a laborar en otros establecimientos, en funciones similares, mientras dure el Contrato Individual de Trabajo. En el caso que cualquier empleado tenga oportunidades de trabajo con otro patrono y en horarios que no interfieran con las actividades propias de La Alcaldía, deberá solicitar la aprobación por escrito del Alcalde Municipal.

Artículo 13.- El Trabajador, podrá ser requerido por su superior inmediato para efectuar cualquier otro trabajo dentro de sus capacidades y aptitudes normales y que formen parte de las actividades de La Alcaldía. Siempre que no contraiga lo dispuesto en los Convenios o Tratados Internacionales suscritos por Honduras en materia Laboral, en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, el Código del Trabajo, el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y el Contrato Individual de Trabajo.

Artículo 14.- El principio de disciplina es obligatorio e inexcusable para todos los trabajadores, como consecuencia directa de la subordinación o dependencia en la ejecución de las labores que les impone la relación laboral que los une con La Alcaldía. El principio de rendimiento es exigible, en consecuencia, el trabajador debe dar en todas las actividades que desempeña el rendimiento propio de su categoría o especialización profesional, y que sea compatible con su capacidad, aptitudes, estado o condición física.

Artículo 15.- En caso de que existiere controversia o divergencia en la interpretación del Código del Trabajo o ley especial que reglamente ésta actividad social, antes de acudir a la autoridad administrativa o judicial del trabajo, La Alcaldía, junto con él o los interesados, la resolverá en sus oficinas, sobre una base de equidad y justicia.

CAPITULO II

REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 16.- Toda persona que tenga interés en ingresar como trabajador de La Alcaldía, deberá seguir el proceso de selección establecido: 1) Ser hondureño, mayor de 18 años y estar en el goce de sus derechos civiles. No obstante, quienes hayan cumplido 16 años podrán ingresar al

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

4

sistema de Carrera Administrativa, previa autorización por escrito de sus representantes legales, a falta de éstos por las alcaldías municipales del término en que deba prestar sus servicios. 2) Estar al día en el pago de los impuestos municipales o estar exento de ellos; 3) Acreditar buena conducta; 4) Llenar las condiciones especiales exigidas para el cargo; 5) Haber aprobado los exámenes de competencia o de oposición de antecedentes de conformidad con los requisitos establecidos en esta Ley; 6) Haber obtenido el nombramiento respectivo; y, 7) Haber pasado satisfactoriamente el Período de Prueba. El incumplimiento de estos requisitos da lugar a la nulidad del acuerdo de nombramiento, sin perjuicio de la responsabilidad de las personas que participaron en el proceso que dio lugar al mismo. Debiendo presentar los siguientes documentos y requerimientos: a.) Llenar la solicitud de empleo e incluir una fotografía tamaño carné; b.) Tarjeta de Identidad o cualquier otro documento fidedigno en su caso; c.) Carné del Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S.) si lo tuviere; d.) Solvencia Municipal e.) Registro Tributario Nacional f.) Constancia que acredite su formación u oficio, título o diploma; g.) Dos o más cartas de referencia y/o recomendación. h.) Constancia de antecedentes penales, de fecha reciente, extendida por autoridad competente; i.) Autorización escrita del representante legal y de La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social si se trata de un menor al que la ley le permite trabajar; j.) Constancias del servicio, extendida por cada patrono de conformidad con lo establecido en el Art. 125 del Código del Trabajo; k.) Tarjeta de salud reciente; Incluyendo exámenes de laboratorio, que acrediten Que no ha padecido o padece de alguna enfermedad contagiosa o incurable o incapacidad permanente que les impida trabajar.- Dicho certificado deberá ser de fecha reciente a su presentación. l.) Si es extranjero deberá presentar carné de residencia o permiso de trabajo, de no tenerlo, tendrá que realizar su respectivo trámite; Salvo que La Alcaldía lo autorice, el candidato no podrá tener ningún pariente en primer grado de afinidad, ni hasta segundo grado de consanguinidad trabajando en La Alcaldía; m.) En casos especiales, otros documentos que permitan calificar experiencia, capacidad o licencia de autorización, vehicular, portación de arma de fuego, y cualquier otro tipo de licencia requerida por la ley. n.) Cuando el puesto lo requiera, el candidato debe estar afiliado y solvente con las cuotas de membresía en su respectivo colegio profesional hondureño. o.) Permitir una investigación socioeconómica y domiciliaria; p.) Realizar cualquier examen de conocimiento y/o psicometrico que la Alcaldía establezca; q.) Presentar su hoja de vida Curriculum Vitae r.) Firmar el contrato de trabajo en caso de ser aceptado. La Alcaldía se reserva el derecho de comprobar la veracidad de la documentación, referencias y demás información solicitada a los candidatos de admisión. La comprobación de cualquier información falsa será motivo de descalificación inmediata.

Artículo 17.-Una vez aprobado el ingreso a la Alcaldía y haber aclarado cualquier duda respecto a las condiciones del contrato de trabajo, la persona contratada deberá antes o una vez iniciada su labor, leer obligatoriamente el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA.

Artículo 18.-Todo trabajador o empleado, temporal o permanente, al iniciar sus labores en La Alcaldía, estará sujeto a un Período de Prueba durante el término de sesenta (60) días, mismo que estará estipulado por escrito.

Artículo 19.-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.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

5

Artículo 20.-El Período de Prueba será la etapa inicial del Contrato de Trabajo, que tendrá por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte del empleado municipal, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Dicho período será remunerado y el trabajador tendrá derecho solamente a lo establecido de conformidad con la Ley. Los trabajadores en Período de Prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Artículo 21.-Sí al terminarse el Período de Prueba en el contrato indeterminado, ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

Artículo 22.- Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba; sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46 del Código del Trabajo, que tipifica la prórroga de contratos para obra o servicios determinados.

CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Artículo 23.-El Contrato de Aprendizaje deberá celebrarse por escrito, el cual se regulará con las normas y disposiciones contenidas en la ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y sus reglamentos, el Código de la Niñez y la Adolescencia y su Reglamento sobre Trabajo Infantil, lo estipulado en el Código del Trabajo, Ley del Salario Mínimo y demás normas aplicables.

Artículo 24.- Se entiende por Contrato de Aprendizaje, aquel en que La Alcaldía se obliga a enseñar prácticamente a un trabajador, por sí mismo o por medio de otro, un oficio, arte o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediante una retribución, que puede ser inferior al salario mínimo, según lo estipulado en el artículo 173 del Código del Trabajo y Decreto 103 de la Ley del Salario Mínimo.

Artículo 25.- El Contrato de Aprendizaje deberá celebrarse por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del Contrato de Trabajo.

Artículo 26.-Los Contratos de Aprendizaje no podrán exceder de un año, a menos que la respectiva autoridad de trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje podrá pasar de tres años.

Artículo 27.-La remuneración en un Contrato de Aprendizaje para un menor de edad no puede ser inferior al Salario Mínimo, disposición contemplada en el Decreto No (Código de la Niñez y la Adolescencia).

CAPITULO V TRABAJOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 28.- Cuando La Alcaldía necesite realizar trabajo o actividades que se considere como accidentales o transitorios, temporales o de naturaleza distinta a sus actividades ordinarias podrá contratar para la realización de las mismas, las personas necesarias, no considerándolas como permanentes.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

6

Artículo 29.- Se contratará personal por tiempo limitado, cuando se especifique fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo, en este segundo caso, se tomará en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del trabajo, y no el resultado de la obra; así mismo, se contratará personal por tiempo limitado cuando se necesite sustituir por tiempo determinado a un trabajador con una incapacidad prologada o cuando se otorgue licencias remuneradas o no de conformidad a este reglamento.

Artículo 30.- Para obra o servicio determinado, cuando se ajuste globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inicien las labores, hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre.

Artículo 31.- La Alcaldía, podrá suscribir contratos por hora, cuando se requiera contratación temporal, para el desarrollo de los programas especiales, de acuerdo a los dispuesto en el Programa Nacional de Empleo por Hora aprobado por el Congreso Nacional de la República.

Artículo 32.- No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o implícita, lo será de esta última manera por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios sin oposición del patrono.

Artículo 33.- Los servicios de todos los trabajadores serán prestados de conformidad a lo estipulado en el Contrato Individual de Trabajo en cualquiera de las oficinas o en las Dependencias que en el futuro decida organizar La Alcaldía, estando sujeto por lo tanto hacer trasladados con carácter temporal o permanente a esas, actuándose de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 42 Capítulo III Título I del Código del Trabajo y en el caso que corresponda, al Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Artículo 34.- La Alcaldía podrá extender gratuitamente una constancia de trabajo a aquellas personas que hayan concluido su relación de trabajo con la Alcaldía cualquiera que haya sido la causa que dio motivo a su separación.

CAPITULO VI

JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO, DÍAS FERIADOS Y HORAS EXTRAS

Artículo 35.- La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal. Artículo 36.- El lugar, el tipo de jornada, horario, tiempo estimado para el descanso y los días de la semana en que ha de efectuarse el trabajo, serán indicados por el empleador y las mismas podrán ser modificadas por La Alcaldía según la necesidad o requerimiento de trabajo.

Artículo 36.- La jornada ordinaria diurna para el equipo administrativo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) horas de salario, sin embargo, en caso de necesidad, podrá aumentarse hasta el límite permitido por la ley. El horario establecido por el patrono para cada trabajador, será definido conforme a las necesidades de la dependencia a la que pertenezca.

Artículo 37.- La jornada nocturna de trabajo no excederá de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, se entiende por jornada nocturna la que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco horas (5:00 a.m.).

Artículo 38.- Las Jornadas de trabajo comenzarán desde el momento en que el trabajador esté a las órdenes de La Alcaldía y en los lugares en que se va a ejecutar el trabajo; terminará cuando el trabajador deje de estar a las órdenes de la misma, de acuerdo con los horarios, costumbres, naturaleza y condiciones de trabajo.

Artículo 39.- Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima de trabajo los empleados o trabajadores comprendidos en el artículo 325 del Código del Trabajo, reformado por el Decreto Legislativo No. 21 de fecha 29 de enero de 1973, determinados como empleados de confianza.

Artículo 40.- En los horarios de trabajo que abajo se detallan habrá siempre una jornada discontinua, con una (1) hora para tomar los alimentos, que no se considera como tiempo efectivo de trabajo.

La Alcaldía tendrá los siguientes horarios: Horario Equipo Administrativo Hora de Entrada Hora de Salida Personal Administrativo Lunes a jueves 08:00 a.m. 05:00 p.m. y el viernes de 8.00 am a 4.00 pm.

Artículo 41.- Es entendido que ningún trabajador podrá abandonar el centro de trabajo antes de las horas de salida consignadas en el artículo anterior, salvo en los casos debidamente justificados, para lo cual deberá comunicárselo al patrono y obtener de este el permiso respectivo el cual deberá ser solicitado y autorizado por escrito.

Artículo 42.- Los horarios podrán ser modificados de conformidad a la exigencia de trabajo y con el aviso debidamente anticipado por parte del patrono al trabajador.

Artículo 43.- Por la diversidad de las labores que se realizan en las diferentes dependencias de La Alcaldía, ésta podrá requerir a sus trabajadores en el momento que lo estime conveniente para que laboren en días no contenidos en el presente Reglamento, tales como días de descanso o de feriados establecidos por la Ley. El trabajador está en la obligación de prestar su colaboración, sin perjuicio del día de descanso a que tienen derecho.

Artículo 44.- El control de entrada y salida del personal de La Alcaldía, lo efectuara por el medio de la Gerencia de Recursos Humanos, conforme al control que considere adecuado.

Artículo 45.- Todo el personal de La Alcaldía está obligado a asistir puntualmente a su trabajo y es obligatorio marcar horas de entradas y salidas de acuerdo con el procedimiento que le sea indicado para el control de asistencia.

Artículo 46.- El trabajador deberá cumplir estrictamente los horarios convenidos y cumplir con las disposiciones referentes al control de asistencia y trabajo efectivo que realice. En caso de que el trabajador, por cualquier motivo no pudiese asistir a su trabajo, deberá comunicarlo por escrito o por cualquier otro medio de comunicación disponible, a su jefe inmediato o en su defecto al representante designado, a efecto de que La Alcaldía pueda investigar y comprobar el hecho que se aduce como causa de inasistencia o retraso en el ingreso a sus labores; la comunicación del empleado deberá efectuarse con tres días de anticipación en caso de atender asunto planificado (evento personal como ser cita médica, cita judicial u otros acontecimientos de índole personal) y a más tardar 1 hora después de la hora de entrada en caso de ser

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

8

imprevisto. La Alcaldía tiene la facultad exclusiva de otorgar permisos o de aceptar excusas, siempre y cuando sea un hecho justificable y comprobado.

JORNADA DE TRABAJO EXTRAORDINARIO

Artículo 47.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

Artículo 48.- El tiempo que fuere laborado después de los límites de jornadas legales le será remunerado al trabajador bajo el concepto de hora extra. Sujetándose a lo establecido en el Código del Trabajo. Excluye aquel considerado empleado de confianza.

Artículo 49.- Ningún trabajador podrá trabajar horas extraordinarias o adicionales a su jornada, si no es con la autorización previa por escrito de su jefe inmediato, superior o administrador, quienes serán los que determinen y fijen el tiempo de trabajo extra que el empleado efectivamente realizará.

Artículo 50.- Los Empleados Municipales estarán obligados a trabajar tiempo extraordinario a solicitud de los superiores cuando así lo requieran las circunstancias especiales que se presenten en La Alcaldía, tiempo que será remunerado de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Artículo 51.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar errores sólo imputables a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

Artículo 52.- El pago de las horas extraordinarias se hará en las fechas fijadas para el pago de salarios ordinarios. Las jornadas extraordinarias de trabajo o de horas extras, serán remuneradas de la siguiente manera: 1 Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno; 2 Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y 3 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. FERIADOS Y DIAS FESTIVOS

Artículo 53.- Los trabajadores tendrán derecho de un día de descanso remunerado por cada seis días de trabajo, que preferiblemente será el domingo. Podrá sin embargo estipularse un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas como descanso para el trabajador, en día distinto del domingo y a cambio del descanso dominical, en los casos que determina la ley y conforme a las necesidades del patrono.

Artículo 54.- La Alcaldía 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 y 25 de diciembre; así como el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. Cuando coincidan dos feriados en un mismo día, se entenderá cumplida la obligación pagando un día feriado o de fiesta nacional conforme a lo establecido en el Código del Trabajo. Cuando por motivo de fiesta no estipulada en el párrafo anterior La Alcaldía suspendiese el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiese trabajado. 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.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

9

Artículo 55.- Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados 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 en la semana.

INCAPACIDADES

Artículo 56.- Se reconocerá el pago de las incapacidades motivadas por accidente de trabajo, enfermedad común, o enfermedad profesional, de acuerdo a los siguientes requisitos: a).- En caso de enfermedad común La Alcaldía reconocerá el 100% de salario diario hasta por tres días, a partir del cuarto día el 34% del salario base diario, mientras dura la incapacidad siempre y cuando no excedan de veintiséis (26) semanas termino tal, estipulado en el artículo 70 Capítulo II, Sección II del Reglamento de Aplicación de la Ley de Seguridad Social. Quedan entendido que el 66% del salario base será reconocido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social. b).- Las incapacidades debe ser extendida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) o estar refrendada por este; cuando el trabajador sea incapacitado por médico particular y esta no exceda tres (3) días, tiene validez por sí misma y no necesita ser refrendada por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), según decreto del 30 de agosto de 1993 Y el artículo nueve (9) del reglamento para extensiones de certificado de incapacidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). c). - En caso de accidente de trabajo, o enfermedad profesional en el cual el trabajador se ha incapacitado, La Alcaldía hará el pago respectivo conforme a lo establecido por el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y Leyes Conexas.

CAPITULO VII

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCUSAS

Artículo 57.- Se considera licencia, la ausencia temporal del trabajador en el puesto que desempeña, y permiso, la breve ausencia del trabajador dentro de una jornada diaria, previa autorización del jefe inmediato. La Alcaldía y sus Empleados Municipales establecen que los permisos o licencias, ya sean remuneradas o no, deben de regularse de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, las demás leyes y reglamentos de Trabajo, Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo y los reglamentos de procesos que para tal efecto elabore La Alcaldía.

Artículo 58.- Los permisos para ausentarse del trabajo serán concedidos a criterio de La Alcaldía sólo por causas justificadas y debidamente comprobadas, por un tiempo razonable; tales permisos deberán solicitarse por escrito o por lo menos con un (3) días de anticipación. El empleado únicamente podrá justificar su inasistencia al trabajo, sin permiso previo, cuando sea debido a causa realmente grave, comprobable y siempre que la causa no sea previsible y haga imposible la obtención del permiso previo, debiendo dar aviso a su jefe inmediato de tal situación y presentar excusa en los términos establecidos en este reglamento.

Artículo 59.- Todo empleado de La Alcaldía tendrá derecho a gozar de licencia con goce de salario, en los casos siguientes: 1.) Para que puedan cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley; 2.) En caso grave calamidad doméstica tendrá derecho a hasta dos (2) días naturales o calendario; 3.) Cuando contrajere matrimonio tendrá derecho a cinco (5) días naturales o calendario. 4.) Por duelo, el empleado tendrá derecho a siete (7) días naturales o calendarios, si el fallecido fuere uno de los padres, hijos, hermanos, el cónyuge o compañero de hogar. Tal licencia la concederá el jefe inmediato. Sin embargo, si el fallecido habitaba distante del domicilio de Cortes, éste tendrá derecho hasta nueve (9) días hábiles. Corresponde al jefe inmediato la calificación de la distancia. En los casos de fallecimiento de un familiar del empleado comprendido dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad que

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

10

no sean los enunciados en el párrafo anterior, el Jefe inmediato podrá concederle de (1) uno hasta (3) tres días hábiles. 5.) Para asistir a eventos de sus hijos en escuelas o centros educativos, quedando a total criterio del jefe inmediato y según la carga laboral lo permita. 6.) Hasta por treinta (30) días para asistir a sus padres, hijos, hermanos a cónyuges en caso de enfermedad grave de éstos, siempre que se presente al Jefe inmediato una declaración médica en que conste lo imprescindible de la presencia del empleado y ésta presencia no se pueda sustituir. 7.) Hasta por cuatro (4) horas para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con (1) día de anticipación y sea aprobado por el jefe inmediato.

8.) En los casos de licencias por maternidad, la Alcaldía se sujetará a lo que establecen los artículos 135 y 136, del Capítulo I Título III, del Código del Trabajo y los comprendidos desde el artículo 76 al 83 del Capítulo II, Sección II, del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. - 9.) La Alcaldía concederá un período de lactancia de una hora a partir del nacimiento del hijo, la cual puede ser tomada en períodos de media hora cada uno para complementar una hora y durante seis (6) meses en caso de puesto administrativo, acordado desde la firma del Contrato Individual, y como corresponde según el Artículo 140 Capítulo I, Título III, del Código del Trabajo. 10.) Las demás que señale el Contrato Colectivo.

Artículo 60.- Los trabajadores tendrán derecho a Licencia no Remunerada o sin goce de sueldo, conforme lo establecido en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente; en los casos establecidos en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y por cualquier otra situación que así lo amerite a criterio La Alcaldía.

Artículo 61.- Se considera excusa, la notificación del empleado mediante la cual justifica o explica su inasistencia al trabajo o la entrada al mismo, después de la hora reglamentaria, sin permiso previo. En los casos que por causas ajenas a la voluntad del empleado no pueda obtener el permiso previo, el empleado estará obligado a dar aviso a su jefe inmediato de las situaciones que lo imposibilitan a cumplir con su horario de trabajo, dentro de la (1) primera hora de la jornada de trabajo a cual falte o que se retrase en el ingreso al trabajo, asimismo deberá presentar excusa por escrito junto los documentos que respalden los motivos que le imposibilitaron presentarse a sus labores, dentro de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes de haberse reincorporado a sus labores; si transcurrido ese plazo el empleado no la presentare, la inasistencia se considerará como injustificada y por lo tanto deducible de su salario.

Artículo 62.- Toda inasistencia por enfermedad que produce incapacidad temporal, deberá ser extendida por un médico colegiado, se aceptarán hasta por tres días de clínica o médico privado en cualquier formato firmado y sellado, aquellas cuya duración sea mayor de tres (3) días deberán ser presentadas debidamente refrendadas por la Sección de Trámites de Documentos del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS). Es responsabilidad única y exclusiva del empleado cumplir con este trámite en tiempo y forma ante las autoridades del IHSS.

Artículo 63.- Cuando un empleado, por una u otra razón no marque o deje de registrar en el sistema de control de asistencia, su entrada o su salida, deberá reportar por escrito esta situación a la Administración, contando con el visto bueno de su jefe inmediato. La Administración realizará las investigaciones que correspondan y de comprobarse que ha habido mala intención en obviar el registro de entrada y salida, el empleado será sujeto a las sanciones disciplinarias correspondientes.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

11

Artículo 64.- La Alcaldía podrá cuando así le estime conveniente realizar las investigaciones respectivas y comprobar si la ausencia es o no justificada.

Artículo 65.- Cuando se compruebe ausencias no justificadas el infractor se sujetará a las medidas disciplinarias que establecen el presente Reglamento o Código del Trabajo.

Artículo 66.- No se permitirá la ausencia del empleado de sus labores, sin causa justa o sin permiso del jefe inmediato, así como no será permitido la interrupción de labores o abandono de trabajo, por asuntos personales del empleado dentro del local o fuera del mismo, sin el permiso correspondiente.

CAPITULO VIII VACACIONES

Artículo 67.- El período de vacaciones remuneradas a que tiene derecho el trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio de La Alcaldía se otorgará de conformidad a lo establecido en el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, y en su caso, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Artículo 68.- La época de las vacaciones deberá ser señalada por la Alcaldía a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que tienen derecho a gozar de ellas. La Alcaldía hará saber al trabajador con diez (10) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones.

Artículo 69.- Para calcular el salario que recibirá el trabajador, con motivos de sus vacaciones, se tomará el promedio de sus salarios ordinarios devengados durante los ultimo seis (6) meses o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su valor en especie, si la hubiere, y serán pagados en la quincena de la fecha que comience a disfrutar de ellas.

Artículo 70.- La Alcaldía no podrá compensar las vacaciones con dinero salvo cuando fuere autorizado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en los casos permitidos por el Código del Trabajo. El trabajador que hubiera adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de ellas cesare en su trabajo por cualquier causa recibirá el importe correspondiente en dinero.

Artículo 71.- Cuando el Contrato de Trabajo terminara antes del tiempo que da derecho a vacaciones por causa imputable a la Alcaldía el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía pagársele por vacaciones en relación al tiempo trabajado.

Artículo 72. Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán hacerlo por una tan sola vez, cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulte especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años, de acuerdo al artículo 350 capítulo III, Título IV del Código del Trabajo.

Artículo 73.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono, éste podrá requerirlo para que las suspenda y se reintegre a su trabajo, en este caso el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas y los gastos extraordinarios relativos al trabajo que el reintegro y la reanudación causaren, será por cuenta de la Alcaldía.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019
12

Artículo 74.- Durante el período de vacaciones el trabajador beneficiado no podrá dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

CAPITULO IX

SALARIOS, PAGO DEL SÉPTIMO DÍA, DECIMO TERCER MES, DECIMOCUARTO MES, BONO EDUCATIVO SALARIOS.

Artículo 75.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo; se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito, ante dos testigos, o a quien designe por acta levantada por la autoridad de trabajo, en los términos del Artículo 370 del Código del Trabajo. El pago del salario se efectuará en moneda de curso legal en el país a menos que se suscriba un convenio entre las partes donde se acuerden las modalidades de pago en moneda diferente a la de curso legal.

Artículo 76.- No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el empleado como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, viáticos, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

Artículo 77.- La Alcaldía podrá pactar el cálculo de la remuneración para los efectos del pago en la forma siguiente: a) Por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora) b) Por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo) c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que se realicen.

Artículo 78.- Cuando se contrate los Servicios de personal temporal o a destajo según proceda de conformidad con la Ley, el sueldo se fijará tomando en cuenta la naturaleza de trabajo a realizar, el cual nunca será inferior al salario mínimo decretado por el Estado.

Artículo 79.- La Alcaldía pagará a sus empleados permanentes, de manera mensual, la fecha que estime La Municipalidad, con dinero, cheque o con crédito a cuenta de ahorro. Si la fecha de pago cállese en día de descanso o feriado se pagará el día hábil anterior.

Artículo 80.- Previo al pago del salario se procederá a retener del sueldo del empleado, las deducciones legales, judiciales, contractuales, y aquellas que por escrito él autorice de conformidad al Artículo 96 numeral quinto y 372 del Código del Trabajo

PAGO DEL SÉPTIMO DÍA

Artículo 81.- El pago de séptimo día se integra al concepto de salario para todos los efectos legales correspondientes.

Artículo 82.- Este pago se hará equivalente a una jornada ordinaria de trabajo ya sea diurna, nocturna o mixta y en su cálculo no se tomará en cuenta las horas extraordinarias.

Artículo 83.- El pago de día de descanso se considera incluido en el total del salario devengado en la semana en los siguientes casos: a).- Para los empleados cuyo salario está estipulado por mes, quincena o semana. b).- Para aquellos empleados cuyo contrato no los sujeta a horarios

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

13

de trabajo diarios c).- Para los que desempeñen cargos de Dirección y que la Alcaldía considera como de confianza.

Artículo 84.- El empleado que no labore la semana completa sin causa justificada no tendrá derecho al pago del séptimo día.

Si en virtud de convenio se trabajara durante los días de descanso los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo de los salarios correspondientes a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana a que se refiere el Artículo 338 y 340.

CAPITULO X

PAGO DE DECIMO TERCER MES Y DECIMO CUARTO MES

Artículo 85.- Los empleados permanentes y por contrato tendrán derecho al pago del Décimo Tercer Mes y Décimo Cuarto Mes, los cuales se integran al concepto de salario para todos los efectos que la Ley establece.

Artículo 86.- El pago del Décimo Tercer Mes de salario en concepto de aguinaldo, se hará de acuerdo al Decreto Legislativo Número 112 y Decreto El mismo, será pagado dentro de los primeros veinte (20) días del mes de diciembre del año correspondiente. Los trabajadores que al treinta y uno de diciembre de cada año no hayan cumplido doce meses de servicios continuos con la Alcaldía, tendrán derecho al pago proporcional del Décimo Tercer Mes, en concepto de aguinaldo de conformidad al tiempo trabajado. El Décimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo, se pagará calculado en base en el promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el tiempo trabajado en el año de que se trata. El Décimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo, en caso de renuncia, despido injustificado, será pagado proporcionalmente al tiempo que el trabajador haya laborado. Si se le hubiere dado un porcentaje anticipado se tomará en cuenta para deducirlo al momento del pago correspondiente.

Artículo 87.- El pago del Décimo Cuarto Mes de salario en concepto de Compensación Social, se hará de acuerdo al Decreto y Acuerdo No El pago al Décimo Cuarto Mes de salario será del cien (100%) por ciento si se cumple el año de trabajo continuo al treinta de junio o de la proporción del mismo de conformidad al tiempo trabajado, si a la fecha, no se han cumplido doce meses de servicio continuo con la Alcaldía. El Décimo Cuarto Mes de salario en concepto de compensación social se pagará en el mes de junio de cada año, sin embargo, las partes podrán pactar dicha entrega en diferentes fechas. Se pagará en base al promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el tiempo trabajado en el año de que se trate. El Décimo Cuarto Mes de salario en concepto de compensación social en caso de renuncia o despido justificado o injustificadamente será pagado proporcionalmente al tiempo trabajado. Si se le hubiere dado un porcentaje anticipado se tomará en cuenta y será deducible al momento de hacer efectivo su pago.

BONO EDUCATIVO

Artículo 88.- El pago del Bono Educativo a los trabajadores acreedores se hará de acuerdo a lo dispuesto en la Ley, Decreto y Reglamento para el Pago del Bono Educativo No. STSS De acuerdo a la ley, el Bono Educativo no constituye parte del salario mensual del trabajador para el cálculo de las prestaciones laborales, ni para el pago del Décimo Tercer y Decimocuarto Mes de salario.

Artículo 89.- La compensación del Bono Educativo comprende a todos los trabajadores o empleados permanentes dentro de la Alcaldía, que sean padres de familia con hijos en edad

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

14

escolar matriculados en los niveles de kínder, primaria y secundaria del país y que devenguen igual o menos que el equivalente a la suma de dos salarios mínimos, establecidos por la ley para cada zona o actividad económica. En los casos que un empleado o trabajador tuvieren más de una familia a su cargo, solo tendrá derecho al pago de un Bono Educativo.

Artículo 90.- Los empleados o trabajadores que laboren todo el año, comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre con un mismo empleador, percibirán el cien por ciento (100%) del Bono Educativo, y aquellos que no laboren el año completo percibirán esta prestación en forma proporcional al tiempo trabajado. Para efectos de este derecho se entiende que es empleado o trabajador permanente, aquel que ya cumplió su período de prueba y continúa laborando para la Alcaldía.

Artículo 91.- El pago del Bono Educativo se hará efectivo en la fecha que se pague el salario inmediato posterior a la primera prueba bimestral o trimestral practicada a los educandos, extremo que deberá acreditarse con el documento que para tal efecto extienda el respectivo centro educativo. Para hacer efectivo el pago del bono educativo, los empleados o trabajadores deberá presentar y acreditar ante el departamento de recursos humanos de la Alcaldía lo siguiente: 1. Deberá estar acreditada su permanencia dentro de la Alcaldía. 2. Partida de nacimiento o cualquier otro documento fehaciente que acredite el parentesco de su(s) dependiente(s). 3. Constancia de la matrícula (indicando el nivel educando). 4. Constancia o Boleta de Calificaciones de haber cursado el primer bimestre.

Artículo 92.- Para computar el monto de los Salarios Mínimos a que se refiere el Decreto Legislativo No y este Reglamento de Trabajo, no se tomarán en cuenta las remuneraciones en concepto de horas extras trabajadas, primas, bonificaciones o gratificaciones.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 93.- Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, en Reglamentos, Contrato Colectivo y en las Leyes de Previsión Social, son obligaciones de La Alcaldía :

- 1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos, Contrato Colectivo de Trabajo, convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;
- 2) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono;
- 3) Facilitar a los trabajadores responsabilidades laborales dentro de los principios de transparencia, equidad y justicia.
- 4) Adoptar periódicamente en el puesto a sus trabajadores medidas de evaluación para determinar la capacidad e idoneidad en el puesto de trabajo.
- 5) Programar la jornada y horario de trabajo de acuerdo a las necesidades propias de sus actividades y en armonía con las disposiciones legales pertinentes.
- 6) Adoptar medidas adecuadas para planear, dirigir, ampliar, restringir, supervisar y controlar las operaciones de La Alcaldía.
- 7) Hacer del conocimiento del trabajador las sanciones disciplinarias contenidas en el presente Reglamento, para hacer su respectiva aplicación en el momento idóneo y justificado.
- 8) Notificar acciones de traslado de personal a sus diferentes dependencias u oficinas, así como destakes temporales.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

15

- 9) Promover acciones de ascenso y de promoción de personal, así como otorgar estímulos al personal que destaque por su grado de identificación con la Alcaldía en la implementación o perfeccionamiento de los sistemas de trabajo.
- 10) Facilitar directivas y establecer normas reglamentarias que la Ley le faculte con el objeto de mantener el orden, mejorar la productividad y garantizar la seguridad de La Alcaldía y sus empleados.
- 11) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y Reglamentos de Trabajo, Convenios Colectivos, o en su defecto por la costumbre;
- 12) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias;
- 13) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito a la Alcaldía retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El inventario de instrumentos o útiles de trabajo y demás bienes, deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;
- 14) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad;
- 15) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en la Alcaldía las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo;
- 16) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deban practicar en la Alcaldía, y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes; previa identificación de la misma;
- 17) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o material de trabajo y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de primeros auxilios de los accidentes que ocurran.
- 18) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.
- 19) Tener el número de sillas suficientes, para que los empleados u obreros puedan sentarse, siempre que sus tareas lo permitan.
- 20) Inscribir al trabajador desde el primer día hábil laborado en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) de acuerdo a lo establecido jurídicamente por el referido ente.
- 21) Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes que rijan las relaciones Obrero-Patronales y reglamentos de trabajo.
- 22) Las contenidas en la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con Discapacidad; Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer; Ley Especial de VIH/SIDA; Código de la Niñez y de la Adolescencia; Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social y su Respectivo Reglamento y el Reglamento General de Medias Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ley de Igualdad para la Mujer, y otras Leyes sobre la materia. Además se le dará cumplimiento al artículo 59 A de la Ley Marco de Protección Social, según Decreto Legislativo No.77-2016

PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

16

Artículo 94. Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, en sus Reglamentos, y en las Leyes de Previsión Social, se prohíbe a la Alcaldía:

- 1) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;
- 2) Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- 3) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical, o su participación en actividades sindicales lícitas;
- 4) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;
- 5) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponden a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento de trabajo lo autoricen;
- 6) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
- 7) Hacer o autorizar colectas o suscripciones entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- 8) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o permitir personas en esa condición dentro de los talleres o centros de trabajos;
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofenda la dignidad de estos;
- 10) Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes obreras;
- 11) Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes;
- 12) Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no esté expresamente convenida;
- 13) La discriminación por motivos religiosos, políticos, género o raza, edad o estado civil y en general cualquier otro tipo contemplada en la ley;
- 14) Exigir a los trabajadores(as) someterse a exámenes de sangre para detectar el VIH/SIDA, sin su consentimiento;
- 15) Permitir que los niños trabajadores desempeñen labores insalubres o peligrosas aun cuando sean realizadas como parte de un curso o programa educativo o formativo;
- 16) Permitir que los menores de edad trabajen horas extras.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 95. Además de las contenidas en el Código del Trabajo, en sus Reglamentos y en las Leyes de Previsión Social son obligaciones de los trabajadores:

- 1) Respetar y cumplir con lealtad la Constitución de la República, esta Ley, sus reglamentos y las obligaciones inherentes a sus cargos.
- 2) Desempeñar el cargo para el cual hayan sido nombrados, en forma regular y con la dedicación y eficiencia que requiera la naturaleza de éste
- 3) Acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos y ejecutar las labores adicionales que se les encomienden, en interés del servicio público
- 4) Guardar la reserva y discreción necesarias sobre los asuntos relacionados con el trabajo y enaltecer la administración pública y la institución a la que sirven, mediante la observancia de buena conducta dentro y fuera del servicio

- 5) Respeto y subordinación a los superiores.
- 6) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 7) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 8) Guardar en las relaciones con el público la debida consideración y respeto, de modo que no se originen quejas justificadas por el mal servicio o por falta de atención;
- 9) Cooperar en la eficiencia de los servicios, la consecución de los objetivos y el cumplimiento de las normas de calidad a que haya de ajustarse la unidad administrativa en la que se hallen destinados;
- 10) Procurar su propio perfeccionamiento profesional y, en particular, esforzarse en el mejor desempeño de sus labores profesionales y de su capacidad y aptitudes de trabajo. A tales efectos deben participar en los cursos de perfeccionamiento profesional que convoque la Municipalidad cuando se establezca su carácter obligatorio;
- 11) Tratar con corrección, respeto y consideración a los compañeros y subordinados y facilitarles el cumplimiento de sus obligaciones, proporcionando información y otras formas de auxilio administrativo; 12) Procurar la continuidad en la buena marcha del servicio, en los casos de ausencia de los superiores, compañeros o subordinados; 13) Cumplir con la jornada y el horario de trabajo establecidos;
- 14) Observar las medidas legales y reglamentarias de prevención, salud, higiene y seguridad en el trabajo
- 15) Cumplir la normativa en materia de incompatibilidades y abstenerse de conocer de asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña;
- 16) Cuidar y usar correctamente los locales, material y documentos a su cargo, procurando en todo caso la racionalidad de los medios utilizados, sin menoscabo de la eficacia del servicio.
- 17) Registrar personalmente su ingreso y salida en su sede laboral. 18) Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.
- 19) Actualizar su expediente personal remitiendo para el caso sus documentos a la oficina de principal.
- 20) Recibir los muebles, equipos, herramientas de trabajo y entregar los mismos con cargo bajo responsabilidad.
- 21) Rendir cuenta documentada y en forma oportuna de las sumas de dinero recibidas según su función, en armonía con las normas internas de la Alcaldía.
- 22) Comunicar a su jefe inmediato de cualquier anomalía relacionada con el desarrollo de las actividades de La Alcaldía y principalmente de su trabajo.
- 23) Exhibir al personal de seguridad de La Alcaldía, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo. 24) Portar en un lugar visible, el carnet de trabajo durante su permanencia en La Alcaldía o sus dependencias.
- 25) Demostrar lealtad e identificación con La Alcaldía, manteniendo confidencialidad de la información y documentos considerados reservados. En caso de infidencia se harán acreedores a las sanciones de Ley.
- 26) Examinar diariamente el correo electrónico, para ver las notificaciones que existan y aplicarlas con prontitud.
- 27) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 28) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Alcaldía en general.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

18

- 29) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 30) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido;
- 31) Ejecutar por sí mismos su trabajo con la mayor eficiencia, rapidez, cuidado y esmero, en el tiempo, forma, lugar y condiciones convenidas;
- 32) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de La Alcaldía o sus compañeros de trabajo;
- 33) Reponer a La Alcaldía por los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurrirá en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos;
- 34) Comunicar al patrono o a su representante las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos;
- 35) Acatar las medidas preventivas de higiene y seguridad que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo;
- 36) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud de La Alcaldía, o por orden de las autoridades competentes, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, ni trastorno mental que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses de la Alcaldía.
- 37) Desocupar dentro de un término de treinta (30) días, contados desde la fecha en que se termine el Contrato de Trabajo, la casa que les hayan facilitado La Alcaldía, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Se exceptúan los casos en que el trabajador consiga nuevo trabajo antes del plazo estipulado para desocupar el inmueble. En estos casos el Juez de Trabajo ordenará el lanzamiento;
- 38) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas; así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- 39) Realizar toda labor que se le ordene, siempre que esté relacionada con el trabajo;
- 40) Permanecer en el área de trabajo durante toda la jornada laboral;
- 41) Reportar los efectos personales que porta, si así fuere requerido por algún jefe inmediato o superior;
- 42) Dejar las carteras, paquetes, bultos o todo objeto en el lugar que indique la Alcaldía, hasta la hora de cada salida;
- 43) Procurar el uso adecuado de los materiales evitando el desperdicio de los mismos;
- 44) Reparar el trabajo mal hecho, inmediatamente que se le ordene;
- 45) Entrar y salir a la hora señalada y marcar el reloj o firmar el libro de asistencia, o cualquier otro método de registro de asistencia que lleve la administración;
- 46) Avisar con la prontitud debida en los casos que no les sea posible presentarse a su puesto de trabajo, por fuerza mayor, caso fortuito o cualquier otra emergencia que justifique su ausencia y comprobar las causas invocadas al reintegrarse a sus labores. Los avisos deberán ser entregados o enviados por escrito a la Alcaldía con su firma reconocida; de acuerdo a los tiempos establecidos en este reglamento; solicitar por escrito los permisos para ausentarse de sus labores o no presentarse a laborar con un (3) días de anticipación.
- 47) Mostrar la mejor imagen a los usuarios, portando el uniforme o ropa adecuada, según el departamento en que se trabaje, siempre mostrando una excelente imagen y con excelente

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

19

higiene personal; 48) Entrar y salir a la hora exacta en que principia y termina la jornada de trabajo, de acuerdo con el horario;

49) Informar a sus superiores cuando sepa que alguna persona está siendo deshonesto con la Alcaldía;

50) Responder por los daños que causaren intencionalmente o que se debieren a la negligencia o descuido del trabajador, debiendo comprobarse previamente;

51) Informar inmediatamente a La Alcaldía los cambios de domicilio, estado civil y demás datos familiares y personales necesarios para la actualización adecuada de su expediente laboral;

52) Acatar todas las instrucciones consignadas en la rotulación, correos o avisos colocados por la Alcaldía, para prevenir incendios, evitar la contaminación ambiental, estar o no en áreas permitidas y/o restringidas, seguir rutas de evacuación, y demás normalizaciones que se establezcan;

53) Permitir la inspección de su área de trabajo cuando sea necesario;

54) Colaborar con el adiestramiento o entrenamiento de todos los empleados que requieran del mismo;

55) Reponer o restituir cualquier faltante monetario o inventario que haya sido entregado de acuerdo a lo establecido en la ley.

56) Presentar a la administración el reporte o liquidación de los gastos de viaje en un término no mayor de dos (2) días hábiles, contados a partir de su regreso al centro de trabajo;

57) Responsabilizarse por los daños ocasionados a una unidad de transporte, equipo de oficina, mobiliario o cualquier otro instrumento necesario para desempeñar su labor, bajo su cuidado o responsabilidad, fuese por falta de precaución o temeridad al conducirla, operarla o usarla.

58) Trabajar en cualquier área que se le asigne y en cualquier trabajo relacionado con la Alcaldía.

59) Trabajar horas extraordinarias cuando sea necesario para la Alcaldía, ajustándose a los términos establecidos en la Ley;

60) En los casos de asignación de vehículo o arma se debe portar siempre la licencia respectiva de Tránsito o permiso de portación de arma y en general cualquier tipo de licencia o permiso exigido por la ley.

61) Cuando se asigne un medio de transporte el trabajador deberá cumplir con todas las obligaciones señaladas en la Ley Nacional de Tránsito.

62) Sujetarse rigurosamente con el tiempo establecido para descanso en cada jornada de trabajo.

63) Someterse periódicamente a las evaluaciones de desempeño practicadas por La Alcaldía.

64) Observar las normas de ética profesional y en general de conducirse conforme a las disposiciones de estas normas, haciendo énfasis, principalmente, en lo relativo al secreto profesional.

65) Estar en conocimiento pleno de las políticas establecidas por la Alcaldía así como de su Reglamento Interno de Trabajo y protocolos establecidos;

66) Cumplir con cualquier otro reglamento y las demás obligaciones contenidas en resoluciones, instrucciones generales, disposiciones de carácter administrativo y órdenes concretas, políticas o instructivas que emita el patrono.

67) Entregar, cuando se retire de la Alcaldía o pase a desempeñar otro puesto dentro de la misma, los bienes y documentos que estaban a su cargo. Esta entrega se hará, al jefe de área o sección o al representante o encargado de bienes, levantándose el acta correspondiente, firmada por los actuantes.

68) Cumplir las demás obligaciones que les impongan el Código del Trabajo, las leyes y reglamentos de trabajo.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019
20

69) Evidenciar toda comunicación verbal, realizada en diferentes medios, siempre por escrito ya sea mediante nota, minuta o correo electrónico.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

Artículo 96.- Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, en sus Reglamentos y en las Leyes de Previsión Social se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin el permiso del patrono por escrito;
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
- 3) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes a punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- 4) Sustraer de las oficinas, salones de clase, capilla, talleres o puesto de trabajo, dinero, útiles o herramientas y cualquier materia prima o producto elaborado, sin permiso del patrono;
- 5) Participar o desarrollar cualquier tipo de actividad religiosa, proselitista o de propaganda política, en las oficinas, dependencias y edificios públicos o cuando en razón de sus funciones se encuentre en servicio fuera de los mismos
- 6) Utilizar bienes inmuebles, muebles o recursos públicos en objetivos políticos, particulares o de cualquier otra naturaleza que no tenga relación directa con el ejercicio de sus funciones;
- 7) Solicitar o recaudar cualquier tipo de contribuciones o suscripciones de fondos en las oficinas o en cualquier otra instalación municipal o de la entidad del sistema a la que presta el servicio;
- 8) Valerse directa o indirectamente de influencias para obtener ascensos o cualquier otra clase de privilegios;
- 9) Aprobar retribución a servidores públicos subalternos por tiempo no trabajado sin justa causa
- 10) Hostigar o acosar sexualmente a sus subalternos, compañeros o compañeras de trabajo
- 11) Discriminar en razón de edad, sexo, raza, credo político o religioso, estado civil o discapacidad física
- 12) Disponer o utilizar información previamente establecida como confidencial y reservada para fines distintos al debido cumplimiento de su función administrativa
- 13) Desempeñar a la vez dos (2) o más puestos públicos remunerados, excepto quienes presten servicios asistenciales de salud y en la docencia, siempre y cuando no interfieran en el desempeño de sus funciones.
- 14) Desarrollar cualquier tipo de actividades o trabajos privados en las oficinas o instalaciones públicas y/o utilizar personal y material de las mismas para dichos fines;
- 15) Fumar en el centro de trabajo o donde esté prohibido en la Alcaldía;
- 16) Tratar en el centro de trabajo y en horas laborables sin permiso asuntos de carácter político, religiosos, deportivos y demás análogos;
- 17) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o influir en el ánimo de los demás para que lo hagan;
- 18) Recibir visitas particulares en horas laborables si no están autorizadas por parte de la Alcaldía;
- 19) Usar los útiles o herramientas suministrados por la Alcaldía para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados; Ejemplo: computadoras, equipos especiales, herramientas, vehículos, teléfonos, etcétera;
- 20) Utilizar cualquier bien de la Alcaldía sin la debida autorización, utilizar equipo que no le haya sido asignado o en labores que no se le designen.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019
21

- 21) Abordar o trasladar pasajeros o carga ajena a la Alcaldía, en un vehículo de la misma; sin la debida autorización.
- 22) La utilización en la Alcaldía de cualquier tipo de juegos de video, redes sociales o de otras características. Salvo para las personas que estén autorizadas;
- 23) Hacer grafiti o manchar las paredes propiedad de la Alcaldía; 24) Referirse o dirigirse a cualquier miembro, cliente, niña/joven residente o alumno de la institución con un sobre nombre o apodo; 25) La ejecución de toda clase de actos prohibidos en la ley en contra de la Alcaldía o sus representantes;
- 26) Sustraer, revelar o divulgar a terceros cualquier información personal de un cliente así como secretos técnicos, comerciales, materiales procesos, proveedores, empleados y cualquier otra información de la Alcaldía.
- 27) Introducir a la Alcaldía memorias electrónicas (Flash Memoria) o cualquier otro aparato análogo sin la debida autorización de la gerencia o área que la misma designe para controlar.
- 28) Dedicarse a cualquier actividad mercantil personal en horas laborables;
- 29) Aceptar dádivas (regalos) para sí o para terceros, a cambio de asuntos relacionados con el trabajo, bien sea en efectivo o en especie; incluyendo comisiones o regalos de parte de personas naturales o jurídicas que tengan intereses identificables con las labores de la Alcaldía.
- 30) Utilizar en cualquier horario un vehículo asignado encontrándose en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- 31) Hacer trabajos a particulares sin el consentimiento expreso del patrono o sus Jefes Superiores;
- 32) Elaborar o reparar cualquier pieza, dispositivo o accesorios para uso personal o de terceras personas, sin el debido consentimiento de la Alcaldía
- 33) Asistir a consulta al IHSS o a clínica particular de médicos colegiados, sin el permiso correspondiente, es decir sin notificarlo previamente, a menos que se trate de un caso grave de emergencia o accidente;
- 34) Mandar a cobrar el salario con terceras personas sin causa justificada y sin autorización correspondiente;
- 35) Realizar prestamos monetarios o prendarios entre el personal en la Alcaldía;
- 36) Utilizar el servicio de Internet con el que cuenta Alcaldía para uso personal o distinto al encomendado. Igualmente, el uso indebido de la cuenta de correo electrónico que se le asigne al trabajador.
- 37) Ingresar al centro de trabajo personas ajenas a la Alcaldía y permitir que éstas utilicen los bienes muebles o inmuebles de la misma;
- 38) Acatar las demás prohibiciones que le impongan el Código del Trabajo, las Leyes y Reglamentos de Trabajo.
- 39) Dejar expuesta información confidencial de La Alcaldía en físico, es decir no esté almacenada oportunamente en gaveteros, folders, archivos, etc.
- 40) Provocar riñas, discusiones, bromas o cualquier otra dificultad con sus compañeros de trabajo, superiores y cualquier miembro de la Alcaldía.
- 41) Difundir o divulgar información, al interior o exterior de la Alcaldía que atente contra la imagen de La Alcaldía, de sus directivos o del personal.
- 42) Valerse de su condición de trabajador de La Alcaldía para obtener beneficios de índole personal.
- 43) Ejercer los poderes y atribuciones conferidos por La Alcaldía, en provecho propio o de terceros.

Capítulo XII

MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

22

Artículo 97.- Las violaciones, acciones u omisiones por el trabajador que infrinjan las disposiciones del presente reglamento, del Código del Trabajo y las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo, se sancionaran de esta forma:

- 1.- Amonestación verbal.
- 2.- Amonestación por escrito
- 3.- Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, sin goce de salario.
- 4.- Despido.

La amonestación privada se aplicará en el caso de las faltas leves, la reincidencia de las leves, se hará la amonestación por escrito, por la tercera falta leve, se aplicará la suspensión sin goce de sueldo, en el caso de faltas graves corresponde aplicar el despido.

Artículo 98.- El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deben aplicarse relativa o sucesivamente.

Artículo 99.- Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- a.- Naturaleza de la falta,
 - b.- Antecedentes del Trabajador,
 - c.- Reincidencia,
 - d.- Circunstancias en las que se cometió la falta,
 - e.- Grado de responsabilidad del trabajador en la Alcaldía.,
 - f.- El perjuicio causado.
- Artículo 106.- La amonestación verbal es de aplicación inmediata, será aplicada por el Jefe inmediato del trabajador y es aplicable en los casos de faltas leves.

Artículo 100.- La amonestación escrita, es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Será aplicada por el Alcalde Municipal o al funcionario que el delegue, previa opinión del Jefe inmediato del trabajador, con copia al expediente personal y será aplicada en los casos de faltas leves.

Artículo 101.-La violación de las normas y disposiciones contenidas en la ley y el presente Reglamento, justifican la sanción de suspensión del trabajador hasta por ocho (08) días laborales como máximo, sin goce de sueldo. Será aplicada por la el Alcalde del Municipio o al funcionario que el delegue para tal efecto y serán aplicadas en los casos de faltas menos graves.

Artículo 102.-El trabajador que incurra en faltas graves, otorgan el derecho a La Alcaldía para despedir al trabajador sin responsabilidad alguna de su parte, aunque el trabajador o empleado no haya cometido una falta previa.

Artículo 103.-Las faltas leves se sancionarán con amonestación verbal con informe escrito al expediente del trabajador la primera vez; y por escrito cuando sea cometido por segunda vez; cuando se incurra en una falta leve por tercera vez, se sancionará con suspensión del trabajo hasta por ocho (08) días sin goce de salario. La sanción se le comunicará por escrito al trabajador, y de la resolución donde se imponga la misma, se remitirá copia al expediente correspondiente, que obra en Recursos Humanos. Las infracciones leves pueden ser sancionadas con el cambio forzoso de puesto de trabajo y la amonestación, sin perjuicio de la potestad de la Municipalidad o entidad adscrita al sistema de efectuar la deducción proporcional en las retribuciones de los servidores que incumplan el horario y la jornada de trabajo.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

23

Artículo 104.- Después de una suspensión, la nueva falta dará derecho a la Alcaldía a despedir al trabajador sin responsabilidad alguna de su parte, en todo caso los trabajadores podrán asesorarse de un representante para su defensa.

Artículo 105.- Son faltas leves: Serán amonestados por escrito o verbalmente los trabajadores que incurran, entre otras, en los siguientes causales, siempre que la falta sea primaria y no revista gravedad:

- a) Llegadas tardes, queda entendido como llegada tarde quince (15) minutos después de la hora oficial de entrada al centro de trabajo; después de pasados treinta (30) minutos tardes acumulados en el término de un (1) mes serán 30 deducibles del sueldo del empleado la cantidad de minutos tardes y aplicación del procedimiento de los artículos mencionados anteriormente del presente reglamento.
- b) Aquellas que no impliquen daño patrimonial y/o personal.
- c) Ingresar y/o leer dentro del trabajo algún tipo de documento ajeno a La Alcaldía como ser revistas, magazine u otros.
- d) No marcar su hora de entrada y salida en el reloj marcador o control de entradas y salidas del personal determinado por la Alcaldía.
- e) Usar los útiles o herramientas suministrados por La Alcaldía para objeto distinto a aquel a que estén normalmente destinados.
- f) Fumar en el centro de trabajo o donde esté prohibido por las leyes y La Alcaldía.
- g) Recibir visitas particulares en las horas laborables sino están autorizadas por La Alcaldía.
- h) Abordar o trasladar pasajeros en vehículos de La Alcaldía sin la debida autorización.
- i) La utilización en La Alcaldía de cualquier tipo juego de video, redes sociales o similares que perjudiquen el desempeño y la correcta ejecución de las labores.
- j) No presentar copia de consulta al IHSS según los permisos solicitados.
- k) No portar uniforme de La Alcaldía cuando esta lo requiera. l) Daño material causado a La Alcaldía y sus bienes.

Artículo 106.-Son faltas menos graves:

- a) La tercera reincidencia en la comisión de faltas leves en el periodo de un año.
- b) Faltas de respeto a los representantes del patrono y jefes inmediatos y/o compañeros de trabajo, cuando estas no constituyan amenazas, violencias, injurias o grave disciplina.
- c) La negligencia o descuido en el trabajo asignado comprobable. d) La negativa manifiesta a seguir los de los procedimientos estipulados por La Alcaldía.
- e) Hacer durante el trabajo propaganda político electoral.
- f) Utilizar cualquier bien de La Alcaldía sin la debida autorización o utilizar equipo que no le haya sido asignado para sus labores.
- g) Abandonar o ausentarse de su puesto de trabajo sin ninguna causa justificable o sin permiso de La Alcaldía.
- h) Daño material causado dolosamente a La Alcaldía y sus bienes.
- i) Hacer grafiti o manchar las paredes o bienes propiedad de la Alcaldía.
- j) Abandonar la sede de trabajo antes de la hora de salida sin autorización por escrito.
- k) Actuar con negligencia en el desempeño de sus funciones o dejar de atender las instrucciones de los superiores, sin que con ello se afecte la eficiencia del servicio.

Artículo 107.-Son faltas graves aun cuando solo ocurran una vez, facultan a La Alcaldía a dar por finalizado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte. Son faltas graves las siguientes:

- a) Incurrir por más de una vez en cualquiera de las faltas menos graves, en el plazo de un año.

- b) Casos de condena del trabajador por un delito en sentencia firme.
- c) Ausencias del trabajador a su trabajo por dos (2) días consecutivos o tres (3) alternos en el término de un mes sin causa justificada.
- d) Llegar Ingerido de bebidas alcohólicas u otro tipo de drogas a La Alcaldía ò cualquiera de sus dependencias o consumirlas dentro de ellas.
- e) Mal manejo o incumplimiento de los procedimientos y políticas de La Alcaldía.
- f) Rechazo o negación del trabajador a adoptar medidas preventivas, de seguridad e higiene en el trabajo u órdenes e instrucciones emanadas de sus superiores para mejorar el trabajo.
- g) Cuando el trabajador se niegue a recibir tratamiento contra alguna enfermedad y eso constituya peligro para terceros a sufrir enfermedad infecciosa o mental incurable.
- h) Las que facultan a la Alcaldía de acuerdo con la ley y este reglamento para dar por terminado el Contrato de Trabajo sin responsabilidad de su parte.
- i) La violación grave de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores establecidas por el artículo 97 y 98 del Código del Trabajo y 100 y 101 del presente reglamento siempre que el hecho este debidamente comprobado.
- j) Portar armas de cualquier clase en horas laborables, salvo casos autorizados.
- k) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o influir en el ánimo de los demás para que lo hagan. Esto comprobable mediante las herramientas de desempeño o algún otro medio utilizado por La Alcaldía.
- l) La ejecución de toda clase de actos prohibidos en la ley contra la Alcaldía o sus representantes.
- m) Introducir a La Alcaldía medios electrónicos para la sustracción de información confidencial, salvo previa autorización por escrito.
- n) Marcar hora de entrada a ajenos.
- o) Alterar o modificar horarios de entrada y de salida.
- p) La ineficacia o ineficiencia en el desempeño de sus funciones.
- q) Reprobar el proceso de evaluación de confianza que al efecto implemente la Alcaldía Municipal.
- r) Hacer uso de la prensa, radio o televisión sin autorización de La Alcaldía para que se publiquen artículos o informaciones relacionadas con La Alcaldía, sin el consentimiento de esta.
- s) Alterar o destruir asientos, registros, documentos, talonarios, libretas, paginas, libros u otros o Falsificar documentos.
- t) Las demás estipuladas en artículo 112 del Código del Trabajo.

Artículo 108.-Se sancionará de la siguiente manera: Toda sanción de despido o suspensión de días podrá aplicarse una vez escuchado el servidor, en Audiencia de Descargo y realizarse después de realizada la investigación pertinente.

Artículo 109.- La Prescripción para imponer las Sanciones. Los derechos y las acciones de la Alcaldía para despedir justificadamente a los trabajadores o para aplicar las sanciones correspondientes por sus faltas cometidas, prescriben en el término de un (1) mes que comienzan a correr desde que se dio la causa, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Artículo 110.- La audiencia de descargo se realizará después de entregada la cita al empleado con al menos 24 horas de anticipación y se realizara ante dos o más testigos: 1 por parte de la Alcaldía y 1 o 2 testigos por parte del empleado conforme a lo establecido en el Contrato Colectivo vigente; todo lo actuado se hará constar en acta que se levantara al efecto la cual debe ser firmada por todos los presentes, en caso de que alguien se rehusó a firmar se hará

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

25

constar en la misma la negativa. Si el empleado citado a la audiencia de descargo no compareciere a la misma su incomparecencia y como aceptación de las faltas que se le imputan, se excepto cuando hay causa justa debidamente comprobada. Artículo 118.- Los derechos y acciones de los patrones para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en un (1) mes que comienza a correr desde que fueron conocidos formalmente los hechos por parte de la autoridad responsable de aplicar la medida disciplinaria.

Capítulo XIII ORDEN JERARQUICO

Artículo 111.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en La Alcaldía, es el que se encuentre en el organigrama vigente aprobado por la Corporación Municipal. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de La Alcaldía: El Alcalde Municipal, El/La Vice-Alcalde Municipal, el jefe inmediato cuando procede y cualquier otro al que se le delegue esta facultad.

Capítulo XIV TRABAJO DE MENORES Y MUJERES

Artículo 112.- El trabajo de las mujeres y menores de edad deben ser adecuados especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Queda terminantemente prohibido el trabajo nocturno y jornadas extraordinarias para los menores de dieciséis (16) años.

Artículo 113.- Los menores que no hayan cumplido dieciocho (18) años de edad y las mujeres, no podrán desempeñar las labores que el Código del Trabajo, el Código de Salud o los Reglamentos de Higiene y Seguridad señalen como insalubres o peligrosos.

Artículo 114.- La Alcaldía al contratar los servicios de menores de dieciocho (18) años llevará un registro al tenor de lo establecido en el artículo 126 del Código de La Niñez y de La Adolescencia.

Artículo 115.- El Empleador acatará todas las disposiciones legales en cuanto al régimen de actividades de la mujer trabajadora, según lo establecido en la Ley de Igualdad y Oportunidades para la Mujer, Decreto No. 34-2000 de fecha 22 de mayo del año dos mil.

Artículo 116.- En cuanto a los menores de dieciocho (18) años, se actuará en base a lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia, otorgándoles la protección que por su edad les corresponde, y velará porque la moral y las buenas costumbres sean normas efectivas en las relaciones de trabajo;

Artículo 117.- La trabajadora en estado de gravidez gozará de todos sus derechos establecidos en el Código del Trabajo, y lo establecido por la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (I. H. S. S.), y su Reglamento.

Artículo 118.- Toda trabajadora en estado de embarazo gozará de un descanso forzado, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes, de acuerdo a los Artículos 68 y 69 de la Ley del Seguro Social y su Reglamento.

Artículo 119.- El período de goce del subsidio prenatal se reducirá cuando la fecha efectiva del parto resulte anterior a la señalada en el certificado médico; en cambio, si la fecha efectiva del

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019
26

parto resulta posterior, el período de goce de subsidio prenatal se prolongará en lo que corresponda. De conformidad a lo establecido en el Reglamento de la Ley del I.H.S.S.- Publicado en La Gaceta, el 29 de junio de 2005. Artículo 128.- La trabajadora tendrá derecho a dos (2) descansos sin descuento en el salario, de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo(a), durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido(a), aprovechables uno por la mañana y otro en la tarde y deberá participarle a su jefe inmediato, la forma en que hará su goce.

Artículo 120.- Para cumplir con la protección de mujer en estado de gravidez, la trabajadora está obligada a notificar a la Alcaldía su condición.

Artículo 121.- La trabajadora embarazada estará obligada a presentarle a la Alcaldía un certificado médico, extendido por el I.H.S.S. o por un médico particular, refrendado por el primero, en el cual se hará constar: 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 debe empezar el descanso.

Artículo 122.- Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, se presume que el despido se efectúa por motivo de embarazo cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad, tiene derecho al pago de una indemnización, equivalente a los salarios de sesenta días fuera de la indemnización y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Contrato de Trabajo, además el pago de las doce (12) semanas de descanso de que se trata en el Código del Trabajo si no lo ha tomado. El patrono no podrá dar por terminado el Contrato de Trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante el juez respectivo de trabajo, cuando incurra en algunas de las causales enumeradas en el artículo 112 del Código del Trabajo.

Capítulo XV TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Artículo 123.- Además de las establecidas en el Art. 100 del Código del Trabajo, son causas de la suspensión de los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes. 1) La comisión o reincidencia en faltas graves; Todo empleado municipal sometido a procedimiento disciplinario por falta grave, podrá ser suspendido en el desempeño de sus funciones cuando a juicio de La Alcaldía considere que puede interrumpir la eficaz investigación de la falta. 2) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante 2 días completos y consecutivos o durante 3 días hábiles en el término de un mes mientras dure el procedimiento disciplinario o de cancelación respectivamente. 3) La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas 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 este 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 estén ejecutando. 4) El descubrimiento 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. 5) Cualquier otra cosa justificada no prevista en los ordinales anteriores, a juicio de la Secretaria de trabajo y Seguridad Social.

Artículo 124.- Son causas de terminación de los Contratos de Trabajo. 1) Cualquiera de las estipulaciones en ellos si no fueran contrarias a la ley. 2) El mutuo consentimiento de las partes.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019

27

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 de 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 promovidos de un puesto de escalafón en La Alcaldía en que este existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido, lo mismo se observara cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo. 8) La suspensión de actividades en alguna de las dependencias de La Alcaldía por más de 120 días en los casos 1, 3, 4,5 y 6 del artículo 100 del Código del Trabajo. 9) Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los artículos 112 y 114 del Código del Trabajo. 10) El preaviso de las partes. 11) Resolución del contrato decretada por autoridad competente. En los casos previstos en los siete primeros incisos de este artículo, la terminación del contrato no acarreará responsabilidad para ninguna de las partes. En los casos del inciso 8, tampoco abra responsabilidad para las partes.

Artículo 125.- La Alcaldía comunicará por escrito al trabajador la resolución en que ponga fin al respectivo contrato, se enviarán copias de esas resoluciones a las oficinas del trabajo competente.

Capítulo XVI PETICIONES DE MEJORAMIENTO O RECLAMOS

Artículo 126.- La Alcaldía y sus empleados deberán conciliar de manera armoniosa todas las quejas, reclamos, desavenencias y peticiones que susciten, antes de acudir a las autoridades competentes para dirimirlos, cuando se refieran a la interpretación, aplicación y falta de cumplimiento o violación de las leyes laborales.

Artículo 127.- Para los efectos de tramitar reclamos y peticiones de mejoramiento, se seguirá el siguiente procedimiento: a) El Empleado afectado planteará la acción ante su jefe inmediato quien resolverá lo pertinente dentro de tres (3) días laborable siguientes. b) Cuando la acción no sea resuelta por el jefe inmediato en el plazo indicado en el literal anterior, el empleado lo someterá ante el Superior del Jefe inmediato, quien resolverá lo pertinente, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes. c) Cuando la acción no sea resuelta por el Superior, del jefe inmediato, el empleado podrá recurrir al Alcalde, quien resolverá lo pertinente dentro de los ocho (8) días siguientes. d) Si agotado el paso que antecede subsiste el problema, las partes quedan en libertad de acudir ante las Autoridades administrativas o judiciales del trabajo.

CAPITULO XVII DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 128.- Los casos no comprendidos específicamente en el presente Reglamento, se regirán por el Código del Trabajo, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, y las demás normas vigentes en materia laboral o las disposiciones que para el efecto dicte La Alcaldía en el legítimo ejercicio de sus derechos, dentro del marco legal pertinente.

Artículo 129.- La Alcaldía procederá a emitir, de acuerdo a sus necesidades, las normas y procedimientos explicativos que, sin apartarse del espíritu de la disposición reglamentaria, indiquen claramente la dinámica y forma de dar cumplimiento.

Exp. No. RIT/DGT/308/2019
Resolución No. DGT/RIT/388/2019
28

Artículo 130.- La Alcaldía podrá modificar o derogar el presente Reglamento Interno de Trabajo, cuando así lo requiera y lo permitan las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO XVIII
VIGENCIA

Artículo 131.- El presente Reglamento entrará en vigencia el día de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, y sus reformas o derogatoria se sujetarán a lo mismos trámites que para su aprobación.

SEGUNDO: Sin perjuicio de lo anterior, se hace del conocimiento al solicitante que no producirán ningún efecto, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes de trabajo, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento de Trabajo, en cuanto fueren más favorables al trabajador. Del mismo modo se le hace saber, que no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, convención colectiva o en el contrato individual de trabajo **TERCERO:** Para los efectos de control interno, se ordena que una vez que sea firme la presente Resolución se proceda al archivo, y cuatodia del Reglamento Interno de Trabajo de la "ALCALDIA MUNICIPAL DE CHOLUTECA". - Firma por Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-005-2017 del 05 de enero de 2017.- **NOTÍFQUESE Y CUMPLASE.- (FYS).- MARTHA MOLINA MEJIA, DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, NORMIN RAFAELA VILLATORO, SECRETARIA ADMINISTRATIVA.**

Extendida la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los veinte días del mes de junio de dos mil diecinueve


NORMIN RAFAELA VILLATORO
SECRETARIA ADMINISTRATIVA

