

**MUNICIPALIDAD DE SAN MANUEL CORTES**  
**DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**  
República de Honduras, C.A

*17 de Diciembre del 2014*

*Señor: Reynold Arturo Castro C.*  
*Alcalde Municipal*

Señor Alcalde:

A falta de un **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, que regule la relación entre la Municipalidad y el empleado y en atención al Artículo 47 de la Ley de Municipalidades, adjunto al presente remito **B O R R A D O R** de Reglamento Interno de Trabajo, para que sea detalladamente estudiado, analizado, **se le hagan las correcciones, enmiendas y ampliaciones** que usted como máxima autoridad ejecutiva estime conveniente y luego lo remita a la Corporación Municipal para su discusión, aprobación y consideración.

Esta Unidad de Auditoría Interna sugiere que el presente borrador sea debidamente analizado y discutido, para que le haga las enmiendas que estime conveniente, previo a someterlo a aprobación de la corporación.

Agradeciendo su atención a la presente,

---

Auditor Municipal

c. Corporacion Municipal  
c. Archivo

# **REGLAMENTO INTERNO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MANUEL CORTES**

## **CAPITULO I** **DEFINICION, OBJETIVOS Y DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1:** **LA MUNICIPALIDAD DE SAN MANUEL, DEPARTAMENTO DE CORTES,** es una Institución de Derecho Publico, siendo la máxima autoridad de este término municipal, organizada por una Corporación compuesta por un Alcalde, un Vice Alcalde y ocho Regidores cuyo objetivos son la de alcanzar el bienestar social y material del municipio, ejecutando programas de obras publicas en el municipio; preservar el patrimonio histórico y las tradiciones cívico – culturales del municipio; proteger el ecosistema municipal y el medio ambiente; utilizar la planificación para alcanzar el desarrollo integral del municipio; y racionalizar el uso y explotación de los recursos municipales para lograr la buena administración de los interés del municipio.-

**ARTICULO 2:** El presente Reglamento Interno de Condiciones de Trabajo de la Municipalidad de SAN MANUEL CORTES, tendrá como fin y regularizar las relaciones de trabajo evitando interpretaciones discordantes en la aplicación de los preceptos legales del Código de Trabajo, así como las condiciones de trabajo a que deban sujetarse el Patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.

**ARTICULO 3:** Todas las condiciones contenidas en este Reglamento Interno de Trabajo tienen el carácter de ley y obligan a las partes a su cumplimiento estricto, ya que anima su contenido a la buena fe y el espíritu mutuo de tener un criterio unido de la norma legal a aplicar.

**ARTICULO 4:** Los contratos individuales de trabajos se elaboraran por escrito y duplicado quedando el original para la Municipalidad de SAN MANUEL, CORTES y una copia para el trabajador. El contrato individual de trabajo obliga a ejecutar una obra o a prestar servicios personales en lugar, forma, tiempo y condiciones establecidas en el.- Estos contratos pueden ser por tiempo indefinido, por tiempo limitado y por obra o destajo.

## **CAPITULO II** **CONDICIONES DE ADMISION Y PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 5:** El Personal de la Municipalidad de **SAN MANUEL CORTES,** se clasificara en la forma siguiente:

- a) Permanente
- b) Temporal o accidental; Y
- c) En periodo de prueba

**ARTICULO 6:** La Municipalidad de SAN MANUEL CORTES, podrá contratar los servicios de trabajadores accidentales y temporales, siempre que así lo exija la naturaleza de los servicios que se van a prestar o las obras que se van a ejecutar.

Los contratos por tiempo limitado o para obras o servicios determinados, terminara al expirar el plazo, al ejecutar la obra o hasta la total prestación de los servicios sin ninguna responsabilidad económica para la Municipalidad.

También tendrán el carácter de transitorios, los servicios que se presten en forma interina y todos aquellos que, de acuerdo con las normas legales, no se presten por tiempo indefinido.

**ARTÍCULO 7:** Cuando la municipalidad de San Manuel requiera contratar personal deberá cumplir deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Currículo Vitae
- b) Solicitud de empleo. (Proporcionar datos falsos por parte del trabajador dará lugar al despido sin responsabilidad alguna de la municipalidad.)
- c) Dos fotografías tamaño carné.
- d) Constancia de los dos últimos empleos, en su caso; constancia de cesantía de su ultimo trabajo
- e) Dos cartas de referencia de personas honorables que le conozcan.
- f) Tarjeta de salud; y en caso de ser mujer la solicitante Certificado de no encontrarse en estado de embarazo
- g) Licencia de manejar vigente si la aplicación es para motorista
- h) Tarjeta de identidad o Certificado de nacimiento
- i) Autorización escrita del representante Legal en caso de menores de edad, que los faculte para suscribir el Contrato de Trabajo, o en su defecto del Inspector de trabajo y a falte de este el Señor Alcalde Municipal, sin perjuicio de lo que establece la Ley de Menores.

**ARTICULO 8:** Se pagara al trabajador un salario como retribución del servicio prestado, este puede ser por mes, quincena, día y hora, pieza, tarea o destajo.

**ARTICULO 9:** El periodo de prueba se fija en sesenta (60) días, durante el cual cualquiera de las partes puede ponerle termino al contrato, por justa causa o sin ella y sin incurrir en responsabilidad alguna.

**ARTICULO 10:** El periodo de prueba se estipulara forzosamente por escrito, y en caso contrario se tendrá regulado por las normas generales del Contrato de Trabajo. Los Trabajadores en periodo de prueba gozarán de todas las prestaciones legales, salvo las de preaviso e indemnización por despido.

**ARTICULO 11:** Todo trabajador está obligado a conocer los deberes, derechos y las obligaciones que asumirá conforme a este reglamento y demás leyes aplicables, y el hecho de prestar sus servicios, constituye aceptación tácita de las condiciones estipuladas en el mismo.

**ARTICULO 12:** La Municipalidad de SAN MANUEL, CORTES no empleará menos de un noventa y cinco (95%) por ciento de trabajadores hondureños, salvo lo dispuesto en el artículo 11 del Código de Trabajo.

### **CAPITULO III** **JORNADAS DE TRABAJO**

**ARTICULO 13:** La jornada ordinaria de trabajo a que se sujetaran los trabajadores durante la prestación del servicio será la siguiente: la hora de entrada al trabajo de lunes a viernes será de las 8:00 a.m. a 5:00 p.m.- Para tomar los alimentos se estipula de 12:00 m. a 1:00 p.m., sin cerrar la municipalidad.

El trabajador iniciará y concluirá sus labores en las horas señaladas y en la oficinas ya existentes, pudiendo la Municipalidad abrir nuevos establecimientos clausurar los presentes o trasladar su domicilio quedando el presente reglamento vigente.

#### **OTRAS ALTERNATIVAS PARA EL PRESENTE ARTICULO:**

- A) De las 7:00 a.m. a las 12:00 m.; y de 1:00 p.m. a las 4:00 p.m. de lunes a viernes.- Y los días sábados de las 8: a.m. a las 12:00 m.
- B) De las 7:00 a.m. a las 12:00 m.; y de la 1:00 p.m. a las 5:00 p.m. de lunes a jueves.- Y los viernes de las de las 8:00 p.m. a las 4:00 p.m. Si no se trabaja el Sábado.-Estas TRES ALTERNATIVAS COMPLETAN LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DE 44 HORAS A LA SEMANA

**ARTICULO 14:** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada y en todo caso el que excede de la máxima legal de la jornada ordinaria.- Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco (5) horas a.m. y las siete (7) horas p.m.; y nocturna la que se ejecuta entre las siete (7) horas p.m. y cinco (5) horas a.m.

**ARTICULO 15:** La jornada ordinaria de trabajo diurno, no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana; la jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana y la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) a la semana; dichas jornadas serán remuneradas con el equivalente de cuarenta y ocho (48) horas de salario.

**ARTICULO 16:** No serán remuneradas las horas de trabajo extraordinario cuando el empleado o trabajador las ocupe para subsanar los errores imputables solo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

**ARTICULO 17:** El trabajo nocturno por solo el hecho de ser nocturno se remunerara con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo diurno; con el mismo recargo se pagaran las horas trabajadas durante el periodo nocturno en la jornada mixta.

**ARTICULO 18:** El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada así:

- 1.- Con un veinticinco (25%) por ciento del recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectúe en periodo diurno.
- 2.- Con un cincuenta (50%) por ciento de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectúe en periodo nocturno; y
- 3.- Con un setenta y cinco (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna, cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

**ARTICULO 19:** La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas diarias, salvo por siniestro ocurrido o que por riesgo inminente peligran las personas, establecimientos o instalaciones y que sin evidente perjuicio no puedan sustituirse los trabajos o suspenderse las labores de los que están trabajando.

**ARTICULO 20:** En la Municipalidad de SAN MANULE CORTES, no hay, por su propia naturaleza, trabajos peligrosos o insalubres.

**ARTICULO 21:** En caso de que la Municipalidad de SAN MANUEL CORTES, necesite de parte o de todo el personal para trabajos en horas extraordinarias o nocturnas, lo notificara a sus trabajadores con doce (12) horas de anticipación, por escrito o por medio del patrono o por la persona que este designase. Esto no será necesario cuando haya extrema necesidad.

**ARTICULO 22:** La entrada y salida de los trabajadores a sus labores se hará en orden, a la hora fijada.

#### **CAPITULO IV** **DIAS DE DESCANSO Y FERIADO**

**ARTICULO 23:** Los trabajadores gozarán de dos día de descanso.- Preferiblemente el domingo por cada cinco (5) días de trabajo, no obstante la Municipalidad puede estipular a favor de los trabajadores un período integro de veinte y cuatro horas consecutivos de descanso en día distinto a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

1. Por evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible, como en los casos contemplados en el artículo primero del presente reglamento en donde se estipula la finalidad primordial de la Municipalidad.
2. Porque el carácter de ellos requiere su continuidad como en el caso de construcción desarrollo y ejecución de proyectos de manera urgente por que la interrupción de tales trabajos durante los domingos o días feriados puedan ocasionar graves e irreparables perjuicios al interés de la obra o proyecto a ejecutar.

**ARTÍCULO 24:** La Municipalidad pagara los siguientes días feriados o de fiesta nacional:

1ro. De Enero, 14 de Abril, 1ro. De Mayo, 15 de Septiembre, 3 de Octubre, 12 de octubre, 21 de Octubre y 25 de Diciembre; aunque caigan en día domingo; el jueves, viernes y habado de Semana Santa.

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

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

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

**ARTICULO 25:** Si en virtud de convenio se trabaja durante los días de descanso o de feriado o de fiesta nacional, se pagara con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al artículo 24 del presente reglamento.

**ARTICULO 26:** Cuando la jornada de trabajo sea continua el trabajador tiene derecho a un descanso de una hora preferiblemente a las 12:00 m. para que pueda tomar sus alimentos.

**ARTICULO 27:** Cuando se efectuó jornadas continuas de doce (12) horas el trabajador tiene derecho a un descanso de hora y media de común acuerdo con los trabajadores.

## **CAPITULO V** **VACACIONES**

**ARTICULO 28:** El trabajador tendrá derecho a “VACACIONES” anuales remuneradas, después de cada año de trabajo continuo y tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- a) Después de un año de servicio continuo diez (10) días laborales consecutivos.
- b) Después de dos (2) años de servicio continuos, doce (12) días laborales consecutivos.
- c) Después de tres (3) años de servicio continuo, quince (15) días laborales consecutivos.
- d) Después de cuatro (4) años o mas de servicio continuo, veinte (20) días laborales consecutivos.

**ARTICULO 29:** Los trabajadores deben gozar sin interrupción su periodo de vacaciones pero por urgente necesidad debidamente calificada La Municipalidad podrá requerir al trabajador a suspenderlas y reintegrarse a su trabajo.

En este caso el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas.

**ARTICULO 30:** La época de las vacaciones deberá ser señaladas por La Municipalidad a más tardar dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho y ellas deberán ser concedidas oficiosamente ó a petición del trabajador. La Municipalidad dará a conocer al trabajador con diez (10) días de anticipación a la fecha a que se concederán.- El Jefe de Personal o encargo del Recurso Humano deberá elaborar un calendario de vacaciones.

**ARTICULO 31:** Cuando el contrato de trabajo termine antes del tiempo que da derecho a vacaciones por causa imputable a La Municipalidad el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

**ARTICULO 32:** Queda prohibido acumular vacaciones, pero podrán serle por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos años.

**ARTICULO 33:** Para calcular el salario que el trabajador debe recibir por vacaciones se tomara como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas durante los últimos seis (6) meses.

## **CAPITULO VI** **DE LOS PERMISOS Y AUSENCIAS**

**ARTICULO 34:** Se concederá permiso al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por ley, un día en cada mes calendario, con goce de salario.

Para que pueda asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que avise con 24 horas de anticipación y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el buen funcionamiento de La Municipalidad.

En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobado tales como incendio de su casa, inundación, terremoto o peste, un día en cada mes calendario con goce de salario.

**ARTICULO 35:** Los permisos no tipificados en el Artículo 34 de este reglamento serán otorgados sin goce de salarios. **Todo permiso se otorgara por escrito** por el Alcalde Municipal, **Jefe de Personal** o por el Departamento Administrativo correspondiente.

**ARTICULO 36:** Se prohíbe la ausencia sin justificación. Cuando un trabajador se ausentare sin justificación por el termino de un día se le llamara la atención en forma verbal, cuando se ausente durante dos días en forma alterna sin justificaciones el termino de un mes se le llamara la atención por escrito.

La ausencia sin justificación durante dos días consecutivos faculta a La Municipalidad para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte; igualmente

ocurrirá cuando el trabajador faltare a su trabajo sin justificación durante tres días hábiles alternos en el término de un mes.

**ARTICULO 37:** Para el efecto de ejercer un mejor control de entradas y salidas de los trabajadores La Municipalidad podrá adoptar el sistema de tarjetas de entradas y salidas de los trabajadores o cualquier otro sistema similar. Cuando se utilice este sistema u otro similar, este deberá ser marcado o anotado en forma personal por el trabajador, de lo contrario se considera como falta con lugar a amonestación por escrito para la persona que marcara o anotara la tarjeta que no le corresponda, su reincidencia comprobada dará lugar a la suspensión hasta por ocho (8) días sin goce de sueldo y en caso hasta el despido sin responsabilidad para La Municipalidad.

## **CAPITULO VII** **DE LOS SALARIOS**

**ARTICULO 38:** Salario, jornal o sueldo es la retribución que La Municipalidad debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

El salario se estipulara libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo por la ley respectiva.

**ARTICULO 39:** El salario deberá pagarse en moneda nacional lempiras. Queda prohibido el pago en forma distinta a la moneda de curso legal.

**ARTICULO 40:** A trabajo igual debe corresponder salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia, capacidad y tiempo de servicio dentro de La Municipalidad sean también iguales.

No puede establecerse diferencia en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión u opinión política.

**ARTICULO 41:** El salario debe pagarse completo cada periodo de pago; el pago mensual cada quince y ultimo de cada mes. Solo es deducible del salario las obligaciones de la ley, las cantidades por orden del juzgado y las autorizadas por el trabajador por escrito.

El pago se efectuara en las oficinas de La Municipalidad por conducto de la Tesorería Municipal.-

**ARTICULO 42:** El salario se pagara directamente al trabajador o a la persona que el autorice por escrito ante dos testigos, dicho documento deberá ser debidamente autenticado para tal fin.-

**ARTICULO 43:** El décimo tercer mes en concepto de aguinaldo se pagara en la segunda semana del mes de Diciembre. El catorceavo mes se pagara la ultima semana del mes de junio.

**CAPITULO VIII**  
**RECONOCIMIENTOS MEDICOS. RIESGOS PROFESIONALES.**  
**MEDIDAS DE SEGURIDAD**

**ARTICULO 44:** Los trabajadores al firmar el Contrato de Trabajo y periódicamente cuando lo determine la ley, La Municipalidad de SAN MANUEL, CORTES o la autoridad competente, deberán someterse a reconocimiento medico, asimismo, están obligados a acatar las medidas profilácticas que dicten las autoridades competentes a que recomiende La Municipalidad.

**ARTICULO 45:** La Municipalidad de SAN MANUEL, CORTES mantendrá en un lugar apropiado los botiquines que se requieran con los medicamentos necesarios para suministrar gratuitamente a sus trabajadores, los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo.-

En lo referente a los riesgos profesionales, La Municipalidad cumplirá con las disposiciones que establezcan el Código de Trabajo.

**ARTICULO 46:** En La Municipalidad habrá una Comisión de Higiene y Seguridad nombrada de acuerdo con lo prescrito en el Reglamento respectivo, y entre otros que por ley corresponda, tendrá por funciones:

- 1.- Investigar la causa de los accidentes, enfermedades y siniestros
- 2.- proponer las medidas convenientes para prevenirlos; y
- 3.-vigilar que estas medidas de prevención sean cumplidas estrictamente, así como las dictadas por las autoridades competentes.

**ARTICULO 47:** Todo trabajador que note en los instrumentos, útiles, materiales y maquinaria a su cuidado algún desperfecto, o en la ejecución de su trabajo algo que pueda poner en peligro la seguridad de el o de sus compañeros de trabajo, estará obligado a comunicarlo a su superior y en caso de que este no adopte las medidas preventivas indispensables o necesarias, lo pondrá en comunicación del Alcalde Municipal y de la Comisión de Higiene y Seguridad.

**ARTICULO 48:** No se permitirá el manejo de instrumentos, útiles, materiales y maquinaria o cualquier otro trabajo a fin a La Municipalidad, a personas o trabajadores que desconozcan su funcionamiento.

**ARTICULO 49:** Para fines de seguridad y riesgo profesional, se acatará a lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad, el cual para los efectos pertinentes se incorporara a este Reglamento.

## **CAPITULO IX** **DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO. 50:** Cuando el trabajador comete actos que impliquen violación de las disposiciones del presente Reglamento Interno de Condiciones de Trabajo, será sancionada en la forma siguiente:

- a) las faltas leves se sancionaran con amonestación verbal cuando sean cometidas por primera vez.
- b) La reincidencia en faltas leves se sancionaran con amonestación por escrito.
- c) Las faltas graves serán sancionadas con suspensión del contrato de trabajo hasta con ocho días y sin goce de sueldo, considerándose que la gravedad de la falta no llegue hasta el despido.
- d) La reincidencia de la misma falta dará con origen la cancelación del contrato de trabajo o cesación en el empleo y sin responsabilidad para La Municipalidad.

**ARTICULO 51:** Se consideran faltas leves, además de las establecidas en este reglamento:

- 1.- Ausentarse de su trabajo en horas laborables, sin la autorización respectiva.
- 2.- Abuso contra los empleados subalternos
- 3.- Los errores involuntarios en la elaboración de su trabajo
- 4.- La falta de cuidado y pulcritud en la persona, en los objetos maquinaria o utensilios de oficina.
- 5.-La reincidencia en las llegadas tarde, de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.

**ARTICULO 52:** Son faltas menos graves:

- 1.-Tres (3) amonestación por la comisión de las faltas leves.
- 2.-La negligencia en el desempeño de sus funciones e inobservancia de las órdenes superiores. La insubordinación probada con tendencia a eludir el cumplimiento de orden o disposición superior.
- 3.-Fomentar la anarquía o inducir a ella a compañeros y empleados de La Municipalidad
- 4.- Dedicarse o encargarse de asuntos ajenos al servicio, en horas de trabajo
- 5.- Falta de respeto a sus superiores en el ejercicio de sus funciones
- 6.- La pérdida de documentos de trabajo confiados al empleado
- 7.- La inexactitud de las informaciones sobre asuntos laborales, cuando lo haya hecho con malas intenciones.- El uso de la prensa, la radio, o televisión, sin la autorización de la autoridad competente para la publicación de asuntos relacionados con el servicio, actuando en representación de La Municipalidad
- 8.- Comportamiento contrario a la moral y buenas costumbres dentro de la oficina o centro de trabajo, como presentarse en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, o en cualquier otra condición análoga o similar

9.- Actos privados que afecten el decoro del personal de La Municipalidad en forma original o colectiva

10.- Realizar juegos prohibido dentro de la oficina o centro de trabajo

**11.- Presentarse a trabajar sin el respectivo uniforme**

12.- Las demás estipuladas en este reglamento.

**ARTÍCULO 53:** Constituye faltas graves:

1.- La reincidencia en la violación de cualquiera de las causales señaladas en el artículo anterior

2.- Sustraer originales o copias de cualquier clase de documento, clasificados como propiedad de La Municipalidad o dar información de hechos o actividades de La Municipalidad, valiéndose del conocimiento de los mismos por razón de su cargo.- Facilitar a personas extrañas a La Municipalidad, impresos o informaciones no destinadas al público.

3.- La alteración, falsificación de libros, actas, asientos, registros, libretas talonarios o cualquier otro documento, como sustracción, hurto o robo de sellos que afecten los intereses de La Municipalidad; así como la destrucción total o parcial de ellos.

4.- El encubrimiento de las faltas cometidas por sus subordinados

5.- Falta de cortesía y buena atención al público

6.- Proferir insultos a los compañeros de trabajo o a personas particulares dentro de las oficinas o centro de trabajo

7.- Originar o participar en discusiones acaloradas o riñas con compañeros de trabajo o con particulares, dentro de las instalaciones de La Municipalidad

8.- Las demás señaladas en este reglamento

**ARTICULO 54:** La gravedad de la falta se medirá indistintamente:

a) por la reincidencia

b) por los efectos o resultados de la faltas.

Cuando tengan que aplicarse, la suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por ocho días se oirá previamente al interesado para la comprobación del hecho o faltas cometidas con la presencia de dos testigos o un representante de los trabajadores, levantando el acta al respecto, la cual será firmada por el trabajador faltista, el testigo (s) y el Alcalde Municipal como representante legal de la Municipalidad de SAN MANUEL CORTES a negativa del trabajador a firmar el acta dará derecho a La Municipalidad para practicar el despido inmediato sin responsabilidad.

**ARTICULO 55:** El empleado que sea sorprendido in fraganti, llevándose materiales, sellos u otros artículos de La Municipalidad o que se compruebe mediante testigos, se le aplicara el despido inmediato y sin responsabilidad alguna por parte de La Municipalidad.

**ARTICULO 56:** La negativa manifiesta y reiterada del trabajador de acatar las medidas de higiene y seguridad, o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades en el desempeño de su trabajo, se le practicara el despido sin responsabilidad por parte de La Municipalidad.

**ARTICULO 57:** El trabajador a quien se le comunice por escrito la sanción de amonestación o suspensión estará obligado, como constancia de haber recibido la nota respectiva, a firmar una copia de ella.

**ARTICULO 58:** El presunto infractor, junto con un representante de los trabajadores formulara sus descargos ante su jefe inmediato o ante el Alcalde Municipal, dentro de veinticuatro (24) horas siguientes a la infracción, pudiendo el Alcalde Municipal, a petición de los mismos y en caso calificados en que se necesite disponer de mas tiempo para hacer las averiguaciones, extender este periodo por (3) días hábiles mas. Aplicándose la acción disciplinaria después de agotado este tramite, o en su caso el despido justificado y sin responsabilidad para La Municipalidad.-

**ARTICULO 59:** Atendiendo a que La Municipalidad necesita contar con la puntual asistencia de todos los trabajadores a sus labores, las ausencias injustificadas de todo o parte del día de su labor, serán sancionadas con amonestación verbal ante testigos, amonestación por escrito y con suspensión y sin goce de salario de uno a ocho días, según la gravedad de la inasistencia.

Cuando el trabajador deje de asistir a su trabajo sin permiso de La Municipalidad o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o equivalente a tres (3) días hábiles en el termino de un mes, podrá ser despedido sin responsabilidad alguna de La Municipalidad de SAN MANUEL CORTES.

## **CAPITULO X** **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES**

**ARTICULO 60:** Además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo, en sus reglamentos y leyes de Previsión Social, son obligaciones de La Municipalidad de SAN MANUEL CORTES.

1. Pagar el salario pactado en el lugar, periodo y condiciones establecidas en el Contrato de Trabajo.
2. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables a La Municipalidad.
3. 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.
4. Proporcionar lugar 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 sus servicios, sin que sea lícito al patrono retenerlos a titulo de indemnización, garantía o cualquier otro. El inventario de instrumentos o útiles deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite.
5. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de malos tratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad.
6. Adoptar las medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

7. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en La Municipalidad.
8. Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención de los accidentes que ocurran.
9. Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que ocurran a 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.
10. Cumplir con las demás obligaciones que les imponga las leyes y Reglamentos de Trabajo.
11. La Municipalidad proporcionara a los trabajadores los materiales necesarios para la protección y seguridad de su persona dentro del desempeño de su trabajo

**ARTICULO 61:** Se prohíbe a La Municipalidad:

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 en cualquier otra concesión o privilegio que se realice con las condiciones de trabajo general.
3. Despedir o perjudicar en alguna forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de 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 correspondan a los trabajadores, sin previa autorización escrita de estos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen.
6. Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afecten su reputación.
7. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
8. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier condición anormal análoga, o permitir personas en esa condición dentro de los talleres, empresas, establecimientos o centros de trabajo.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que directamente vulnere o restrinja los derechos que otorguen las leyes a los trabajadores, o que ofendan 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, sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes y reglamentos vigentes.
12. Exigir la realización de trabajo que ponen en peligro la salud o vida del trabajador cuando dicha condición no este expresamente convenida.

13. Y en resumen se prohíbe autorizar actos que directa o indirectamente vulneren o restrinjan los derechos de los trabajadores, o aplicar penas y sanciones que no estén autorizadas por el presente reglamento.

**ARTICULO 62:** Además de las contenidas en otros artículos del código de trabajo, en su reglamento y en las leyes de prevención social, son obligaciones del trabajador:

1. 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 imparte La Municipalidad o su representante, según el orden jerárquico establecido.
2. Ejecutar por si mismos su trabajo, con mayor eficiencia cuidado y esmero, en el tiempo lugar y condiciones convenidas.
3. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio.
4. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo eminente peligren las personas o los intereses de La Municipalidad o de sus compañeros de trabajo.
5. Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo.
6. Restituir a La Municipalidad los materiales no usados y conservar el buen estado de los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito o fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos.
7. Comunicar a la Municipalidad o a su representante las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros o de La Municipalidad.
8. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concorra directa o indirectamente; o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a La Municipalidad.
9. Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen La Municipalidad para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo.
10. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud de La Municipalidad, 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 Municipalidad.
11. Desocupar dentro de un termito de treinta (30) días, contados desde la fecha en que termino el contrato de trabajo, la casa que les haya facilitado La Municipalidad, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Se exceptúan los casos en que el trabajador consigna nuevo trabajo antes del plazo estipulado para desocupar el inmueble. En este caso el juez del Trabajo ordenara el lanzamiento.
12. Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo de las otras personas, así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo de trabajo; y

13. Cumplir las demás obligaciones que les imponga este Código, las leyes y Reglamentos de trabajo.

**ARTICULO 63:** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin el permiso de La Municipalidad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición 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 o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
4. Sustraer de las oficinas, taller, o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso de La Municipalidad.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensión intempestiva del trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y
8. Hacer durante el trabajo, propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo.

**ARTICULO 64:** Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte las previstas en el artículo 112 del Código del Trabajo, además de las contempladas en los artículos 97 y 98 del mismo Código del Trabajo.

## **CAPITULO XI**

### **TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD**

**ARTICULO 65:** El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado y desarrollo intelectual y moral.

**ARTICULO 66:** Tiene capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo las personas que hayan cumplido diez y seis (16) años de edad, así como los menores de catorce (14) años en virtud y previa autorización de la legislación nacional, cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria; de lo contrario se ordenara la cesación de la relación y se sancionara al con multas a la Municipalidad de SAN MANUEL CORTES.

**ARTICULO 67:** Queda prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de trabajo para los menores de diez y seis (16) años; así mismo gozaran dentro de la jornada extraordinaria de trabajo de un descanso de dos (2) horas, debiendo La Municipalidad en el caso de los menores llevar un registro a que alude el artículo 133 del Código de trabajo.

**ARTICULO 68:** Toda trabajadora en estado de gravidez gozara de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas que preceden al parto y las seis (6) semanas que le siguen y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

Si fuere salario que no es fijo, como el caso de trabajo a destajo o por tarea, se tomara en cuenta el salario promedio devengando por la trabajadora en el último año de servicio o en todo el tiempo si fuera menor.

Para los efectos del descanso que trata este artículo, la trabajadora debe prestar a La Municipalidad un Certificado en el cual debe constar:

- a) El estado de gravidez o embarazo de la trabajadora
- b) La indicación del día probable de parto
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso, teniendo en cuenta que, por lo menos ha de iniciarse (6) semanas antes del parto

En el periodo de goce del subsidio prenatal, se deducirá cuando la fecha efectiva del parto resulte anterior a la señalada en el Certificado medico; en cambio, si la fecha efectiva del parto resulta posterior al periodo del goce del subsidio prenatal se prolongará en lo que corresponde.

En el caso de que la fecha de parto exceda de quince días de la fijada como probable, el subsidio de la parte excedida se pagará mediante presentación de un nuevo Certificado Médico.

## **CAPITULO XII** **ORDENAMIENTO JERARQUICO** **DESAVENIENCIAS, PETICIONES Y RECLAMOS**

**ARTICULO 69:** Se estatuye el ordenamiento jerárquico de La Municipalidad así:

1. Corporación Municipal
2. Alcalde Municipal
3. Vice Alcalde
4. Jefe de Personal
5. Departamento Administrativo
6. Departamento Técnico

**ARTICULO 70:** Las desavenencias que se susciten entre los trabajadores se harán del conocimiento del superior inmediato y las que surjan entre los trabajadores y el superior inmediato, se harán del conocimiento del Alcalde Municipal.

**ARTICULO 71:** Las peticiones de mejoramiento y los reclamos los harán los trabajadores, si son de carácter individual en forma verbal a su superior inmediato o en su

defecto ante el Alcalde Municipal, quien la resolverá dentro de los seis días siguientes, salvo los casos de urgencia que podrán hacerse verbalmente y resolverse de inmediato de igual forma.

Las peticiones o reclamos individuales serán resueltas por el patrono dentro de los tres (3) días siguientes al de su petición.

**ARTICULO 72:** Todo problema que surja entre La Municipalidad y sus trabajadores, procurará resolverse en forma amistosa y extrajudicial, solo en caso de que sea imposible un entendimiento en esa forma se recurrirá a la autoridad de trabajo o a la vía judicial.

### **CAPITULO XIII** **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 73:** Todos los derechos y acciones no previstas en los contratos de trabajo y en este reglamento, se regirán de acuerdo con lo establecido por las normas generales y especiales, que para cada caso, señaladas en el Código del Trabajo, la ley del Salario Mínimo y demás leyes conexas.

**ARTICULO 74:** Ninguna disposición contenida en este reglamento podrá interpretarse como renuncia de La Municipalidad a los derechos que la Ley le concede.

**ARTICULO 75:** El presente Reglamento Interno de Condiciones de Trabajo entrara en vigor el día de su aprobación por la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Prevención Social y sus reformas se sujetaran al mismo trámite que para su aprobación.-

