



★ ★ ★ ★ ★
SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

EXPEDIENTE No. RIT/DGT/508/2017.

RESOLUCION No. RIT/DGT/105/2018.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

**UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA
AGUAS DE LA LIMA.**

7 DE MARZO DE 2018.

TRANSCRIPCIÓN

TR.-DGT-RIT-105- 2018

La Infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Transcribe la Resolución que literalmente dice: **RESOLUCION N°DGT-RIT-105-2018 DIRECCION GENERAL DE TRABAJO.- SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los siete días del mes de marzo de dos mil dieciocho.

VISTA: Para dictar Resolución la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", presentada por el Abogado Marvin Enrique Mejía, en su condición de Apoderado Legal de la Empresa "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", del domicilio de la Ciudad de la Lima, Departamento de Cortes.

CONSIDERANDO: Que en fecha a los trece días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete, se presentó la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", acompañando para tales efectos, el acta de negociación del mismo, 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 a 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 Empresa "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", del domicilio de la Ciudad de la Lima, Departamento de Cortes, que literalmente dice:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA",

PREAMBULO

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo determina las condiciones a que se sujetará la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", cuya actividad principal es la prestación de servicios de Agua Potable y Alcantarillado, y sus trabajadores en la prestación del servicio. Objetivos: Promover la ampliación de la cobertura de los servicios de agua potable y saneamiento; Asegurar la calidad del agua y su potabilidad garantizando que su consumo sea saludable para las personas,

Establecer el marco de Gestión ambiental, tanto para la protección, preservación de las fuentes de agua, como para el saneamiento y el manejo de descargas de afluentes, entre otros enunciados en el Artículo dos del Decreto 118-2003 de la Ley Marco del Sector Agua Potable y Saneamiento

El establecimiento o lugar de trabajo que comprende este reglamento serán las oficinas, el plantel de la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", ubicada en Lima Centro Sur, Municipio de La Lima, Departamento de Cortés, Lagunas de Oxidación y Estaciones de Bombeo de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario, ubicadas en el Municipio de La Lima, Cortes.

Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornada de trabajo, descanso semanal, Vacaciones anuales, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derecho o prestaciones de cada parte, entre otros.

CAPITULO I DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 2.- Este Reglamento Interno de Trabajo contiene las disposiciones que norman el Sistema racional de administración de personal en la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", y regula las relaciones entre los empleados, de la Unidad, basándose en los principios de verdadera justicia social, el cual será observado y cumplido por la Empresa y sus trabajadores, en todas sus estipulaciones.

ARTÍCULO 3.- La relación jurídica de trabajo entre la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA" y sus empleados se regirán únicamente por las normas generales comprendidas en el Código del Trabajo, sus Reglamentos y Leyes aplicables vigentes.

ARTÍCULO 4.- Las frases y términos usados en este reglamento tienen el significado que se expresan en el Título 2 del Código del Trabajo, específicamente en el título II del Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 5.- Contrato Individual de Trabajo: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de esta y mediante una remuneración.

Por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo.

ARTICULO 6.- Periodo de Prueba: El periodo de prueba que puede exceder de 60 días, es la etapa inicial del Contrato de Trabajo y tiene por objeto por parte del patrono, apreciar las actitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo, este periodo será remunerado y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará este por tiempo indefinido.

Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornada de labor, descanso semanal, Vacaciones anuales, Régimen Disciplinario, Seguridad e Higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derecho o prestaciones de cada parte, así mismo cada uno de los Capítulos de este Reglamento.

ARTÍCULO 7.- El régimen de personal de la unidad regulado por este reglamento, se aplicará a todos los empleados de la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", cuyo ingreso al servicio se haya efectuado llenando los requisitos del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 8.- Las disposiciones del presente Reglamento no aplicarán a:

- a) Los miembros de la Junta Directiva de Aguas de La Lima;
- b) Miembros de la Unidad de Seguimiento y Control de Aguas de La Lima

- c) Miembros de la Sociedad Civil
- d) Miembros del Comité Municipal de Agua y Saneamiento (COMAS)

CAPITULO II DE LOS REQUISITOS DE ADMISION

ARTÍCULO 9.- Son requisitos para ingresar como empleados a la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, los siguientes:

- a) Presentar su tarjeta de identidad si es hondureño, o el carne de trabajo correspondiente, si es extranjero, debidamente autorizado por la Dirección General de Empleo; donde conste que es mayor de 18 años, estar en el goce de sus derechos civiles. Cumplir con el Decreto No. 110 110 del 1 de noviembre del año de 1966
- b) Estar solvente con el Estado, la Municipalidad y esta “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”
- c) Presentar su tarjeta de salud extendida por las instituciones autorizadas por el Estado en la que acredite buena salud y presentar cartas de recomendación, Curriculum Vitae, certificados, diplomas y constancias que acrediten buena conducta.
- d) Llenar las condiciones y requisitos que se requieren para desempeñar eficientemente el respectivo puesto de trabajo.
- e) Llenar el formulario de solicitud de empleo suministrado por el Departamento de Recursos Humanos, presentando comprobante de los siguientes: Copia de la tarjeta de identidad, tarjeta de Solvencia Municipal, Título Profesional o certificado de último año (cuando el puesto lo requiera), Curriculum vitae.
- f) Presentar constancia de no tener o haber tenido antecedentes penales, emitido por los juzgados competentes.
- g) Someterse y haber sido aprobado en los exámenes de competencia, pruebas teóricas y/o prácticas que le “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” establezca y considere necesarias, y de acuerdo con la ley.
- h) Haber pasado satisfactoriamente el periodo de prueba y entrenamiento en el puesto, relativo a la función, cargo o trabajo que ha de desempeñar.

CAPITULO III DEL PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10.- Todo aspirante al ingresar a la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, está sujeto a un periodo de prueba de 60 días, que es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 11.- El Periodo de prueba será remunerado, y si a su término ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 12.-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 de Inspección, Ley del Salario Mínimo y demás normas aplicables.

Artículo 24.- Se entiende por contrato de aprendizaje, aquel en que la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” se obliga a enseñar 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 no 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 13.- 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 14.- 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 15.- 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. 73-96. (Código de la Niñez y la Adolescencia)

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES Y TRANSITORIOS

ARTÍCULO 16.- Cuando la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”MA 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.

ARTÍCULO 17.- Se contratará personal por tiempo limitado, cuando se especifique fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acacimiento 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 18.- 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 19.- “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, 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 20.- No obstante todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prorroga 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 21.- 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 “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, de común acuerdo se programaran trasladados con carácter temporal o permanente a esas instalaciones, actuándose de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 42 Capítulo III Título I del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 22.- “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” podrá extender gratuitamente una constancia de trabajo a aquellas personas que hayan concluido su relación de trabajo, cualquiera que haya sido la causa que dio motivo a su separación.

CAPÍTULO VI

HORARIOS DE TRABAJO, DIAS FERIADOS, ASUETOS, INCAPACIDADES Y HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 23.- La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

ARTÍCULO 24.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 25.- Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5 A.M.) y las siete (7 p. m.); y nocturno, el que se realiza entre las siete horas (7 p. m.) y las cinco (5 A. M.).

Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

ARTÍCULO 26.- Las horas regulares de entrada y salida de las labores de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” serán:

- Personal Administrativo y Comercial: De lunes a jueves: 7:30 A.M. a 12:00 M. y de 1:00 p.m. a 5:30 pm. Días viernes de 7:30 A.M. a 12:00 M. y de 1:00 p.m. a 4:30 p.m.
- Personal de Atención al Usuario (Cliente) de Lunes a Viernes de 8:00 A.M a 12:00 M y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m. Días sábado de 8:00 A.M. a 12:00 M.
- El personal de área de operaciones (campo), de Lunes a viernes de 7:00 A.M. a 12:00 M y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m., días sábado de 7:00 a 11: 00 A.M.

Tendrán un hora para tomar sus alimentos dentro de la Empresa no subordinados al patrono

ARTÍCULO 27.- 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 28.- Los horarios podrán ser modificados de conformidad a la exigencia de trabajo y con el aviso debidamente anticipado por parte del patrono al trabajador y con la Aprobación de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 29.- La oficina Recursos Humanos, llevará un registro de asistencia donde se disponga de un reloj marcador, por medio de tarjetas de asistencia individual, o cualquier dispositivo de control de horarios, donde marcarán los empleados al iniciar la jornada de trabajo y al finalizar la misma.

En las estaciones de trabajo lejano a la oficina principal de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, se dispondrá de un libro donde los empleados firmarán la hora de entrada y de salida en el mismo, el cual será revisado periódicamente por Recursos Humanos.

ARTÍCULO 30.- Los empleados de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, tendrán Cinco (5) minutos de gracia, a partir de la hora oficial de entrada, para marcar su tarjeta o registrarse en el libro de asistencia.- Después de dicho término se considerará que el empleado ha llegado tarde a su trabajo.

Sin embargo estos empleados podrán justificar el mismo día ante el Jefe Inmediato sus llegadas tardías, quien les dará el visto bueno a las excusas respectivas cuando las considere justas. Estas excusas se remitirán a la Oficina de Recursos Humanos, para los efectos correspondientes.

ARTÍCULO 31.- Los empleados de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” que

por mala fe o complacencia, marque la asistencia de otro compañero de trabajo, incurrirán en falta menos grave, cuya reincidencia se sancionará con el despido del trabajo.

En la misma falta y la misma sanción se aplicará al empleado que consintiera que otro marque su asistencia.

Lo anterior no se aplicará, si después de la marcada anómala de la asistencia, se comprueba que dicha marcada se debió a un error.

ARTÍCULO 32.- Toda llegada tardía injustificada tendrá como consecuencia inmediata la deducción correspondiente del sueldo del empleado en proporción al tiempo perdido.

Además, la acumulación de cinco (5) o más llegadas tardías, en un mes calendario, será castigada como falta leve y registrada en el expediente del empleado implicado.

ARTÍCULO 33.- Las horas de trabajo se establecerán conforme a las necesidades de servicios de las operaciones de la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", pero siempre dentro de los límites establecidos para la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 34.- El personal prestará sus servicios a la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA" en los lugares que ésta tiene establecidas o establezca sus funciones, así como cualquier otro lugar en donde se requieran sus servicios.

ARTÍCULO 35.- Los empleados que realicen horas extraordinarias se les reconocerá la alimentación después de las 6:00 p.m., con su recargo de ley cuando se les solicite trabajar en tiempo corrido se les reconocerá el almuerzo, y remunerando el tiempo laborado.

ARTÍCULO 36.- Los empleados de la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA" tendrán un día de descanso semanal remunerado, preferiblemente el día domingo, sin embargo podrá ser otro día, según la necesidad de trabajo de la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", por fuerza mayor, en algún caso ocasional o por los casos establecidos en el Artículo 338 del Código del Trabajo, por eso se le requerirá la notificación del Jefe del Departamento.

ARTÍCULO 37.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario.

ARTÍCULO 38.- La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine este Código.

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Este principio registrará igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta.

ARTÍCULO 39.- Después de la terminación del tiempo de trabajo diario debe conceder a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de por lo menos diez (10) horas.

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

ARTÍCULO 41.- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno.

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

ARTÍCULO 42.- Los siguientes días feriados o de fiesta nacional serán de descanso en la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”:

- a) 1 de enero
- b) 14 de abril
- c) 1 de mayo
- d) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa
- e) 30 de agosto (Día de la Santa Rosa de La Lima)
- f) 15 de septiembre
- g) 3, 12, 21 de octubre y
- h) 25 de diciembre

ARTÍCULO 43.- Las incapacidades para no trabajar, por razones de enfermedad común o profesional, serán reconocidas o pagadas si se presenta el correspondiente certificado del Instituto Hondureño de Seguridad Social, cuando el empleado este protegido y asegurado por dicho riesgo, por esa Institución o bien por medio de certificado médico particular, cuando el empleado este asegurado, que luego tiene que ser refrendado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social dentro del término de ley, cuando esta exceda de tres días.

ARTÍCULO 44.- Los subsidios por estas incapacidades se reconocerán de acuerdo con lo establecido en la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social y sus reglamentos, las cuales serán cobradas directamente por el empleado incapacitado ante las oficinas respectivas.

ARTÍCULO 45.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerado, así:

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

ARTÍCULO 46.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. 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.

Capítulo VII LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 47.- 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.

ARTÍCULO 48.- Los empleados permanentes de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, tendrán derecho a gozar de licencias remuneradas o con goce de sueldo en los siguientes casos:

- a) Por razón de duelo, el empleado tendrá derecho a tres días hábiles si el fallecido fuera uno de los padres, abuelos, hijos, hermanos o el conyugue o con quien haga vida marital, pudiéndose extender a dos días más en caso necesario con domicilio en el municipio.

Si el fallecido habitare fuera del Municipio el empleado tendrá derecho hasta cuatro (4) días laborales, para trasladarse al occidente, centro, oriente, norte y sur del país si la distancia lo justifica.

En caso del fallecimiento de un pariente del empleado dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que no sean los indicados anteriormente, tendrán derecho hasta tres (3) días hábiles.

b) Por matrimonio, se concederá al empleado seis (6) días hábiles, cuando se trate de primeras nupcias y tres (3) días hábiles, en caso de segundas ulteriores nupcias.

c) Cuando el empleado desempeñe comisiones especiales fuera o dentro del país, en las cuales tenga interés en la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"

d) Para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia u órgano administrativo siempre que se trate de asunto en que el empleado tenga interés o que sea legalmente citado o emplazado, en demanda de la protección a sus derechos o para recibir asesorías de estos.

e) Para asistir a sus padres, hijos, o conyugues o quien haga vida marital, en caso de grave enfermedad de estos, siempre que se compruebe, mediante declaración médica, que es imprescindible; dicho permiso de 7 días, en el mes ni más de 15 días al año, y será concedido por el Gerente General.

f) En caso de guerra, terremoto huracanes, inundaciones, u otra calamidad pública, cuando el empleado cumpla con servicios militares de socorro o ayuda, se concederán los días que el Jefe de Recursos Humanos en consulta con el Gerente General considere necesario.

Artículo 49.- 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 50.- Todas las licencias remuneradas o no, se tramitarán por medio del departamento de Recursos Humanos y solamente la Gerencia General las autorizará.

Capítulo VIII VACACIONES

ARTÍCULO 51.- Los empleados que iniciaron sus labores con la municipalidad de la lima conservaran todos sus derechos laborales y que hayan sido transferidos a la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", y los empleados que ingresen a esta "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", tendrán derecho a Vacaciones anuales remuneradas y compensadas cuya extensión y oportunidad se regulen en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 52.- El periodo de Vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador, después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- a) Doce (12) días hábiles, después del primer año de servicio
- b) Quince (15) días hábiles después del segundo año de servicio.
- c) Dieciocho (18) días hábiles después del tercer año de servicio
- d) Veintidós (22) días hábiles de Vacaciones después del cuarto año de servicio.
- e) Veintiséis (26) días hábiles de Vacaciones después del quinto año de servicio.
- f) Treinta (30) días hábiles de Vacaciones después de seis o más años de servicio.

ARTÍCULO 53.- La época de las Vacaciones deben ser señalizadas por el patrono, a más tardar dentro de

los tres (3) meses siguientes de la fecha en que se tiene derecho a Vacaciones, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio o la efectividad del descanso el patrono dará a conocer al trabajador con diez (10) días de anticipación a la fecha en que se concederán las Vacaciones.

Las sumas que debe recibir el trabajador por concepto de Vacaciones, le serán liquidadas o pagadas con tres (3) días de anticipación, respecto de la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

ARTÍCULO 54.- El trabajador que hubiere adquirido derecho a Vacaciones y que antes de disfrutar este cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Cuando el Contrato de Trabajo termina antes del periodo del tiempo que da derecho a Vacaciones, 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.

ARTÍCULO 55.- El Jefe de Recursos Humanos coordinará la elaboración del calendario de Vacaciones con los Jefes de los distintos departamentos, para preparar en el mes de diciembre de cada año de acuerdo a las necesidades del departamento y sus distintos roles de trabajo y al derecho del empleado a gozar en su tiempo legal.

ARTÍCULO 56.- En caso calificado ya sea por la necesidad del servicio, cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o por interés personal del empleado, podrán acumularse hasta dos periodos de Vacaciones, previa autorización expresada por la Gerencia General, a sugerencia escrita del Jefe inmediato del departamento.

ARTÍCULO 57.- Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su periodo de Vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono, este podrá requerir al trabajador a suspender éstas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas.

Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las Vacaciones le ocasionen al trabajador, serán a cuenta del patrono.

ARTÍCULO 58.- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus Vacaciones, se tomará como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas por él durante los últimos seis (6) meses, o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere.

Para obtener el promedio mencionado en el párrafo anterior, se dividirá la suma total de las cantidades que el trabajador hubiere recibido en concepto de Salario Ordinario, entre el número de días por él trabajados durante el periodo que sirva de base para hacer el cálculo. (Artículo 351 y 352 del Código del Trabajo)

CAPITULO IX

SALARIOS, PAGO DEL SEPTIMO DIA, DECIMO TERCER MES, DECIMO CUARTO MES, BONO EDUCATIVO. SALARIOS

ARTÍCULO 59.- Salario, jornal o sueldo es la retribución que la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA" debe pagar al trabajador en virtud del Contrato de Trabajo, o de la relación de trabajo vigente.

ARTÍCULO 60.- Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

ARTÍCULO 61.- No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

ARTÍCULO 62.- La "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", por medio del Departamento de Recursos Humanos constituirá el plan de remuneración o sueldos que regirá para el personal de la Unidad. Este plan consistirá en un ordenamiento progresivo de sueldo que comprende un Salario Mínimo o inicial, salarios intermedios y un salario máximo.

ARTÍCULO 63.- En el plan de remuneración debe prevalecer el principio de que a *igual trabajo* prestado en igualdad de condiciones, eficiencia, antigüedad y capacidad corresponderán sueldo igual.

ARTÍCULO 64.- Todo empleado que haya sido nombrado de acuerdo a los requisitos de ley y de este reglamento, comenzará a devengar el respectivo sueldo desde el día que tome legalmente posesión del cargo para el que fue nombrado.

ARTÍCULO 65.- Los sueldos deberán de pagarse en el lugar de trabajo en donde sus empleados prestan sus servicios, y se hará en moneda de curso legal, cada quince días, en forma de un depósito en cuenta personal de Banco, convenido por la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"

ARTÍCULO 66.- De los sueldos de los empleados, no podrán hacerse más deducciones o retenciones que no hayan sido autorizadas por los mismos empleados, por las leyes o por mandamiento de los Tribunales de Justicia.

ARTÍCULO 67.- El salario se estipulara libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 68.- El cálculo de la remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo, (mes, quincena semana, día y hora);
- b) Por unidad de obra, (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y,
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

PAGO DEL SEPTIMO DIA

ARTÍCULO 69.- Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del Séptimo Día, los trabajadores permanentes recibirán además, el pago del Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo.

ARTÍCULO 70.- El trabajador gozará de un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis días de trabajo, el día de descanso o Séptimo Día será remunerado.

ARTÍCULO 71.- El pago del Séptimo Día y Décimo Tercer mes integra el concepto de salario para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 72.- El pago del Séptimo Día será equivalente a una jornada ordinaria de trabajo, ya sea esta diurna, nocturna o mixta y en su cálculo no se tomaran en cuenta las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 73.- El pago del Séptimo Día se ajustará por lo menos a las siguientes reglas:

- a) Para los que tengan contrato por unidad de tiempo, semana, día u hora, el salario de un día por cada seis días de trabajo o la proporción cuando se trabaje menos por causa justificada.

- b) Para los trabajadores que tengan un salario mixto o sea con una parte fija y otra variable, el pago del Séptimo Día se calculara con base en la parte fija.
- c) Para los trabajadores contratados por unidad de obra, pieza, tarea, precio alzado o destajo, el monto del salario será equivalente por lo menos al de una semana del salario mínimo de la zona, más la suma correspondiente al Séptimo Día.

ARTÍCULO 74.- El pago del día de descanso se considerará incluido en el total del salario devengado en la semana, en los siguientes casos:

- a) Para aquellos trabajadores cuyos salarios estén tasados por mes o por quincena;
- b) Para los que sean remunerados a base de comisiones por ventas o cobros; y,
- c) Para los que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 75.- El trabajador que no labore la semana completa sin causa justificada no tiene derecho al pago del Séptimo Día.

DECIMO TERCER MES

ARTÍCULO 76.- Los trabajadores permanentes tendrán derecho al pago del Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo.

ARTÍCULO 77.- Los trabajadores permanentes que al 31 de diciembre de cada año no hayan cumplido 12 meses de servicios continuos con el patrono, tendrán derecho al pago proporcional del Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo de conformidad al tiempo trabajado. Para los efectos de ley también se consideran trabajadores permanentes aquellos a que se refiere el Artículo 347 del Código del Trabajo, quienes también recibirán el pago proporcional.

ARTÍCULO 78.- El Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo se pagara en el mes de diciembre de cada año; sin embargo, las partes podrán pactar dicha entrega en diferente fecha.

ARTÍCULO 79.- El Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo, se pagara calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el tiempo trabajado en el año de que se trate.

ARTÍCULO 80.- El Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo, en casos de renuncia, despido injustificado o justificado, será pagado proporcionalmente al tiempo que el trabajador haya laborado, si se le hubiere dado un porcentaje anticipado se tomará en cuenta al momento del pago proporcional.

DECIMO CUARTO MES

ARTÍCULO 81.- Se establece como un derecho a todos los empleados y trabajadores permanentes el pago del Décimo Cuarto Mes de Salario, el que se hará efectivo en el mes de junio de cada año, en la misma modalidad y condiciones con que se hace efectivo el Décimo Tercer Mes en concepto de Aguinaldo

ARTÍCULO 82.- El pago del Décimo Cuarto Mes de Salario será del cien por ciento, si se cumple el año de trabajo continuo al 30 de junio, o la proporción del mismo, de conformidad al tiempo trabajado, si a dicha fecha no se cumplen doce meses de servicios continuos.

ARTÍCULO 83.- Se consideran trabajadores y empleados permanentes, aquéllos a que se refiere en los Artículos 47, Artículo 347 del Código del Trabajo, así como aquellos trabajadores y empleados a quienes convencionalmente o por costumbre se les haya reconocido la calidad de permanentes en el servicio, sin consideración del número de días trabajados en el año, quienes también recibirán el pago proporcional.

ARTÍCULO 84.- El Décimo Cuarto Mes de Salario en concepto de Compensación Social, integrará para

todos los efectos legales el concepto de salario, se pagará en el mes de junio de cada año. Sin embargo, las partes podrán pactar dicho pago el último junio.

ARTÍCULO 85.- Si antes de cumplir el año, el trabajador renuncia o es despedido justificada o injustificadamente, el Décimo Cuarto Mes en concepto de Compensación Social, le será pagado proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 86.- Los anticipos que se hubieren dado al empleado o trabajador a cuenta del Décimo Cuarto Mes de Salario, serán deducibles al momento de hacer efectivo su pago.

BONO EDUCATIVO

ARTÍCULO 87.- Se establece como un derecho a todos los empleados y trabajadores del sector público y privado que perciban hasta el equivalente de dos salarios mínimos, el pago del Bono Educativo por familia, el que se hará efectivo una vez por año, después de la primera prueba trimestral de los educandos, como una compensación a los padres de los hijos en edad escolar, matriculados en los niveles de Pre básica, Básica y Media del país; consistirá y aumentará en la misma proporción en que lo sea el Salario Mínimo y se pagará en la misma modalidad y condiciones en que se hace efectivo el Décimo Tercer Mes en concepto de Aguinaldo, en cuanto a la proporcionalidad para quienes no hubieren cumplido un año de trabajar con el mismo patrono. El pago del Bono no se computará como salario para el cálculo del pago de las prestaciones laborales, ni para el pago de Décimo Tercer y Décimo Cuarto Mes de Salario.

ARTÍCULO 88.- Cuando el trabajador deja de laborar y no recibió el pago del Bono Educativo por que los educandos no han practicado la primera prueba bimestral, tiene derecho a reclamarlo posteriormente, de conformidad al Artículo 8 del Reglamento de la Ley de Salario Mínimo.

ARTÍCULO 89.- El pago del Bono Educativo debe realizarse en la fecha que se pague el salario inmediato posterior a la primera prueba bimestral o trimestral practicada a los estudiantes. Para recibir el beneficio el trabajador deberá presentar el documento que para tal efecto extienda el respectivo centro educativo.

ARTÍCULO 90.- Si los padres de los educandos hubiesen fallecido y su manutención estuviere a cargo de un familiar o de otra persona que labora al servicio de un empleador, también tiene derecho a recibir el pago del Bono Educativo, debiendo comprobar las situaciones de orfandad y de manutención de los menores.

ARTÍCULO 91.- Para hacer efectivo el pago del Bono Educativo, los empleados o trabajadores deberá presentar y acreditar ante el departamento de Recursos Humanos siguiente:

1. Deberá estar acreditada su permanencia dentro de "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"
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 educativo).
4. Constancia o Boleta de Calificaciones de haber cursado el primer bimestre.

Capítulo X OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

OBLIGACIONES DEL PATRONO

ARTÍCULO 92.- Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de la **“UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”**:

- 1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o 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) 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 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 al patrono retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

El inventario de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite.

- 5) Conceder licencia al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa, pero el patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (02) días con goce de salario en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año.

La comisión sea de carácter permanente o desempeñen cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de dos (2) años. Los sustitutos tendrán carácter de interinos.

- 6) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabras o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad.
- 7) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
- 8) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deban practicar en su Empresa, establecimiento o negocio, y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.
- 9) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias instrumentos o material de trabajo, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
- 10) Cubrir las indemnizaciones por 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.
- 11) Establecer un escalafón que rija los ascensos y demás cambios en el personal, tomando en cuenta fundamentalmente la capacidad y eficiencia del trabajador y, en igualdad de condiciones, su antigüedad dentro de la **“UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”**. La capacidad y eficiencia de los trabajadores debe ser apreciada por organismos compuestos de trabajadores y patronos y, cuando no se lograra acuerdo, con la intervención de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- 12) Cumplir con las siguientes Leyes: Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, Ley Marco de Protección Social, según Decreto Legislativo No.77-2016, Ley de Equidad y Desarrollo Integral Para Las Personas con Discapacidad, Ley del Seguro Social y su Reglamento, ley del VIH/ SIDA, Ley de Inspección y su Reglamento, Cumplir con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Y las demás

obligaciones que les impongan las leyes y reglamentos de trabajo. (contenido dentro del manual de puestos y salarios)

PROHIBICIONES A LOS PATRONOS

ARTÍCULO 93.- Se prohíbe a la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”:

- 1) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase determinados establecimientos o personas.
- 2) Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se le 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 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 corresponda 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 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 obligatorias 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, empresas establecimientos o centros de trabajo.
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos.
- 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 ponen en peligro la salud o la vida del trabajador, cuando dicha condición no esté expresamente convenida.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 94.- Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de Previsión Social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido;
- b) Ejecutar por sí mismos su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;
- c) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;
- d) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;
- e) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
- f) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos;
- g) 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;

- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA".;
- i) Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo;
- j) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, 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 del patrono;
- k) 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 los patronos, 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.
- l) 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; y,
- m) Registrar diariamente el control de tiempo, sus horas de entrada y salida.
- n) Asistencia puntual al trabajo.
- o) Avisar a su superior con la anticipación debida las razones que le impidan presentarse al trabajo para su sustitución.
- p) Comunicar cualquier dato importante en relación con su nombre, estudios efectuados, cambios de dirección o número telefónico necesario para su expediente personal.
- q) Presentarse con puntualidad al trabajo ocupando con prontitud sus labores en el lugar asignado, absteniéndose de formar grupos que no sean indispensables para el trabajo.
- r) Cumplir rigurosamente con el tiempo establecido para tomar los alimentos del medio día (1 Hora).
- s) El empleado deberá portar diariamente su uniforme correcto, como su gafete, el cual lleva su nombre y cargo que desempeña en la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"..
- t) Velar por el cuidado y mantenimiento del equipo asignado.
- u) Mostrar honradez y responsabilidad en cada una de sus acciones.
- v) Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Código, las leyes y reglamentos de Trabajo.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO 95.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono;
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 o punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
4. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono;
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento sea que se 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 él o retirarse;
7. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados; y en el caso de los motoristas o cuando se use los vehículos del patrono, permitir que los aborden personas que no sean empleados de la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA".

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.
9. Exigir, solicitar o aceptar obsequios o recompensas, como retribución por actos propios de su cargo;
10. Solicitar o recaudar, directa o indirectamente, contribuciones de fondos eventuales o periódicos, durante las horas de trabajo;
11. Comprar, vender o canjear mercadería u otros artículos a empleados u otras personas, dentro de los Centros de trabajo y en horas laborales;
12. Aprovecharse directa o indirectamente, de influencias ajenas a los méritos e idoneidad personal para obtener ascensos o cualquier otra clase de privilegios en el empleo.
13. Desempeñar otro puesto o cargo en otra entidad, excepto los profesionales de la medicina, Maestros que presten sus servicios en los centros de asistencia médico social, y de Educación y los que ejerzan cargos docentes, siempre que los horarios de trabajo sean compatibles;
14. Ejecutar trabajos particulares, utilizando equipo y material de la **"UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"**. para los mismos; así como participar en licitaciones, concursos que tengan relación directa o indirecta con la adquisición de servicios u obras propias de la **"UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"**.
15. Sustraer del local de trabajo o darle otro destino a los útiles, equipos, programas, información, documentos materias primas, productos elaborados y herramientas, sin contar con la autorización de la autoridad competente.
16. Divulgar el contenido de informes y documentos confidenciales, así como hacer público asuntos internos o privativos de la **"UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"**., sin la debida autorización;
17. Hacer comentarios o publicaciones que desprestigien o dañen el nombre o imagen de la **"UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"**, o de cualquiera de sus funcionarios y empleados, sin perjuicio de la obligación que deben hacer las denuncias ante el Jefe Inmediato de los hechos o actos incorrectos o delictuosos de que tengan conocimiento y puedan probarse.
18. Coartar la libertad para que los empleados desempeñen su trabajo; para pertenecer o no a una asociación de empleados, pertenecer a ella o retirarse.
19. Entablar y fomentar tertulias o conversaciones innecesarias con compañeros de trabajo u otras personas en los pasillos, locales y demás instalaciones de la **"UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"**, así como leer periódicos, revistas u otros impresos que no tengan relación con su trabajo en horas laborales.
20. Hacer uso de los teléfonos de la oficina para tratar asuntos particulares, salvo los casos urgentes y evidente necesidad, con la autorización del Jefe Inmediato.
21. Ausentarse de la oficina, sin la autorización por escrito del Jefe Inmediato, para atender asuntos personales o particulares (Llenar el respectivo pase o permiso de salida debidamente autorizado por Jefe inmediato y notificado a Recursos Humanos).
22. Ausentarse de sus labores sin el previo aviso y la debida justificación.
23. Portar armas de cualquier tipo, durante las horas de trabajo, excepto en los casos debidamente autorizados por las leyes o que sean necesarios para el desempeño de su trabajo.
24. Hacer uso de los vehículos propiedad de la **"UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA"**., sin la debida autorización escrita del Gerente General o autoridad competente.
25. Facilitar o prestar a particulares, enseres o maquinas, propiedad de Aguas de La Lima.
26. Presentarse a su sitio de trabajo, en cualquiera de las dependencias o departamentos, en estado de embriaguez, o bajo la influencia de alucinógenos.

ARTÍCULO 96.- El incumplimiento de lo establecido en el artículo anterior, dará lugar a la aplicación de la sanción que conforme al Código del Trabajo y el presente reglamento proceda.

Capítulo XI

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 97.- Las faltas cometidas por los empleados de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, en el desempeño de su cargo, serán sancionadas de acuerdo con la gravedad de la misma. Estas sanciones se aplicarán con el objetivo de enmendar la actitud del empleado.

ARTÍCULO 98.- Las medidas disciplinarias serán de cuatro (4) tipos:

1. Amonestación privada, verbal,
2. Amonestación por escrito,
3. Suspensión del trabajo sin goce de sueldo de uno a ocho días laborables.
4. Despido en último caso.

ARTÍCULO 99.- La amonestación privada, se aplicará en el caso de faltas **leves**. La reincidencia de faltas **leves**, se hará la amonestación por escrito, la suspensión sin goce de sueldo en el caso de faltas **menos graves**, en los casos de faltas **graves**, sin perjuicio que de conformidad con la gravedad de la falta, la medida que corresponda aplicar sea el despido.

De todo lo antes actuado se adjuntará una copia al expediente del trabajador y será puesta en conocimiento de la Secretaría de Trabajo

El término de la aplicación de las Medidas Disciplinarias y faltas anteriores será de treinta días.

Las Faltas Graves debidamente comprobadas serán sancionadas sin la autorización por parte de la Secretaría

ARTÍCULO 100.- Se consideran **FALTAS LEVES** aquellas que no causan daño alguno a la propiedad de la de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, perjuicio a su economía, ni ponen en peligro la vida de sus compañeros, además de las establecidas en este reglamento.

ARTÍCULO 101.- Entre las faltas **leves** tenemos las siguientes:

1. Ingreso tardío injustificado al centro de trabajo,
2. Utilización indebida o desautorizada de maquinaria, vehículos, instrumentos y materiales, que la de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, hubiere confiado al trabajador para el desempeño de sus labores
3. Utilizar palabras indecentes y groseras dentro de la Empresa.
4. Ir de un departamento a otro, con el propósito de interrumpir las labores de sus compañeros, excepto que sea en asuntos de trabajo.

ARTÍCULO 102.- Son faltas **MENOS GRAVES**:

1. El uso reiterado y repetitivo de los equipos, radios, computadoras y similares, para juego y asuntos personales.
2. Negligencia comprobada en el desempeño de sus funciones o inobservancia de órdenes superiores.
3. Comportamiento contrario a la moral y a las buenas costumbres dentro de los establecimientos de la Empresa.
4. Encargarse de asuntos ajenos al servicio, en horas de trabajo.
5. Incumplimiento manifiesto de las órdenes o funciones propias de su cargo.
6. La insubordinación probada con tendencia a eludir el cumplimiento de cualquier orden o disposición.
7. La acumulación de tres (3) faltas leves en el periodo de un mes.
8. La pérdida de documentos de trabajo confiados al empleado.
9. La inexactitud de las informaciones sobre asuntos laborales, cuando se haya hecho con mala intención, el uso de medios de comunicación como prensa escrita, la radio, televisión o redes sociales, sin la autorización del patrono para la publicación de asuntos relacionados con el servicio, actuando en representación de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”;
10. Realizar juegos prohibidos dentro de la oficina o centro de trabajo, el uso prolongado, reiterado e

inadecuado de dispositivos celulares en horas de trabajo.

ARTÍCULO 103.- Son **FALTAS GRAVES:** La reincidencia en la violación de cualquiera de las causales señaladas en el artículo anterior, aquellas que de acuerdo con el Código del Trabajo, este reglamento y demás leyes le dan derecho a la empresa para despedir al trabajador sin responsabilidad y las siguientes faltas:

1. Agredir físicamente a su superior o algún compañero de trabajo.
2. Agredir físicamente a uno de los clientes del establecimiento.
3. Ausentarse de su trabajo, sin haber solicitado el permiso correspondiente, por dos (2) días consecutivos o tres (3) alternos en el mes.
4. Agredir físicamente a uno de los clientes del establecimiento.
5. Cualquier otra tipificada en las Leyes Laborales a fin con las anteriores y que sea necesario como sanción la suspensión temporal para corregir la falta del trabajador.
6. Cuando el trabajador cometa actos que impliquen violación de las obligaciones o prohibiciones que a él incumben, así como las que ordenen sus Jefes para la mejor ejecución de las labores y comportamiento en el trabajo.
7. La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o Enfermedades Profesionales, tal como lo establece el Acuerdo Ejecutivo Número S.T.S.S. y sus reformas mediante Acuerdo Ejecutivo Número STSS 053-04 del 19 de octubre del 2004.
8. Revelar secretos o fórmulas propias de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”.
9. El incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que establece el Código del Trabajo.
10. Sustraer originales o copias de cualquier clase de documentos clasificados como propiedad de Aguas de La Lima, o dar información de hechos y actividades de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, valiéndose de conocimiento de los mismos por razón de su cargo.- Facilitar a personas extrañas a Aguas de La Lima, impresos o informaciones no destinadas al público;
11. La alteración de asientos, registros, documentos, etc., la destrucción de libros, libretas, talonarios u otros documentos de trabajo o parte de ellos. La falsificación de documentos relacionados con la gestión de esta Unidad.
12. El encubrimiento de las faltas graves cometidas por sus subordinados;
13. Incurrir por más de una vez en cualquiera de las faltas menos graves, en el plazo de un mes.
14. Las establecidas en el Artículo 112 del Código del Trabajo, Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer, y leyes conexas.

ARTÍCULO 104.- 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.
- f) El daño o perjuicio causado.

ARTICULO 105.- Toda sanción o despido, así como las otras medidas disciplinarias, podrán ser aplicadas una vez escuchadas las observancias o los descargos del empleado, las observaciones o los cargos del empleado procedimiento que será denominado Audiencia de Descargo, el desarrollo del acto constará en una Acta de Descargo que se levantará para tal efecto, hechas las investigaciones respectivas y evacuadas las pruebas pertinentes.

ARTÍCULO 106.- Corresponde al Gerente General a través de la Oficina de Recursos Humanos, la aplicación de las sanciones contempladas en este capítulo, para tal fin, debe oírse el parecer y la opinión

del respectivo Jefe Inmediato.

ARTÍCULO 107.- Para los efectos de la aplicación de las sanciones, la autoridad nominadora o a quien se delegue dicha función, deberá notificar por escrito al empleado las razones de los hechos que se le imputan, por lo menos con veinticuatro horas de anticipación, que de resultar no desvirtuado o de insuficiente merito, darían lugar a la aplicación de una sanción efectiva en fecha determinada.

ARTÍCULO 108.- La audiencia de descargo, se celebrará ante el Jefe de Recursos Humanos, con la presencia de dos testigos nominados, uno por el empleado y el otro por el empleador y en el lugar donde el empleado realiza sus funciones.

ARTÍCULO 109.- Todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en **Acta** que se levantará al efecto, la cual deberá ser firmada por todos los presentes. En caso que alguien se rehusase a firmar, se hará constar en la misma, la negativa.

ARTÍCULO 110.- Si no compareciere el empleado, a la audiencia, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de las razones que se le imputan. Se exceptúa el caso, cuando por causa justa que le impida al empleado, éste no pueda hacerse presente, dicha audiencia se suspenderá la cual, se celebrará en fecha posterior.

ARTÍCULO 111.- Si de los descargos que se hicieren y/o de las pruebas que aportare el empleado, la autoridad ante quien se celebre la Audiencia, estableciere claramente la inocencia del mismo, se mandará a archivar la documentación en el expediente del empleado que al efecto tiene en custodia la oficina de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 112.- Toda sanción de despido, así como las otras medidas disciplinarias, serán aplicadas una vez escuchadas las observaciones o descargos del inculcado, hechas las investigaciones respectivas y evacuadas las pruebas pertinentes, se adjuntarán y archivarán en el expediente personal del empleado que al efecto tiene en custodia la oficina de Recursos Humanos.

Capítulo XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 113.- Todo patrono o “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para prevenir, reducir o eliminar los Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 114.- Es también obligación de todo patrono acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 115.- En los establecimientos industriales y comerciales se tomarán medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores y en especial las siguientes:

- a) Prohibir la introducción, venta y uso de drogas o de bebidas embriagantes;
- b) Habilitar lugares especiales para dormir o comer, operaciones que quedan prohibidas en los lugares de trabajo; y,
- c) Limitar a cincuenta (50) kilogramos el peso de los sacos o bultos que carguen los trabajadores, con una tolerancia de hasta un diez por ciento (10%) en casos especiales señalados por el reglamento.

La movilización de pesos mayores debe hacerse por medios mecánicos.

ARTÍCULO 116.- Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañan o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o de deshecho (sólido, líquido o gaseoso); o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento determinará cuales explotaciones son insalubres, cuales son peligrosas, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

ARTÍCULO 117.- Los patronos que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben obtener un Reglamento Especial de Higiene y Seguridad, y someterlo a su refrendo por la Dirección de Previsión Social.

ARTÍCULO 118.- El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

- a) Protección e higiene personal de los trabajadores;
- b) Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales;
- c) Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas-cunas en su caso;
- d) Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres;
- e) Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares;
- f) Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores;
- g) Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras;
- h) Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos, de materias inflamables y demás elementos peligrosos; y,
- i) Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.
- j) Publicitar reglamento especial

ARTÍCULO 119.- Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el Artículo 397, "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

ARTÍCULO 120.- Corresponde a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

ARTÍCULO 121.- Riesgos Profesionales son los Accidentes o Enfermedades Profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena.

ARTÍCULO 122.- Se entiende por Accidente de Trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

ARTÍCULO 123.- Se entiende por Enfermedad Profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

Para los efectos de este artículo, se consigna más adelante la tabla de enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 124.- También se entenderá por Riesgo Profesional toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata e indudable de un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional de que haya sido víctima de acuerdo con lo dicho en los artículos anteriores.

Cuando las consecuencias de un Riesgo Profesional realizado se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha reagravación, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del Riesgo Profesional ocurrido e indirecto de la enfermedad o lesión.

ARTÍCULO 125.- Para los efectos de este Capítulo se considerarán trabajadores a los aprendices.

ARTÍCULO 126.- Los riesgos pueden producir:

- a) La muerte;
- b) Incapacidad total permanente;
- c) Incapacidad parcial permanente; y,
- d) Incapacidad temporal.

ARTÍCULO 127.- Incapacidad total permanente es la que inhabilita de un modo absoluto y definitivo al trabajador.

ARTÍCULO 128.- Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo.

ARTÍCULO 129.- Incapacidad temporal es la que impide al trabajador dedicarse a sus labores habituales durante un período limitado de tiempo que no exceda de un (1) año, siempre que al terminar su curación quede apto para el trabajo.

ARTÍCULO 130.- En cada Empresa o lugar de trabajo donde se ocupen diez (10) o más trabajadores se establecerán las Comisiones de Seguridad que se juzguen necesarias, compuestas por igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, para investigar las causas de los Riesgos Profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan.

La constitución de estas comisiones se avisará por nota a la Inspección General del Trabajo y el cometido de las mismas será desempeñado gratuitamente por sus miembros dentro de las horas de trabajo.

Para llenar idóneamente los fines a que se refiere el párrafo anterior, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta en todas las cosas al Instituto Hondureño de Seguridad Social, pondrá en vigencia cada año, por vía de reglamento un catálogo de los mecanismos y demás medidas destinadas a impedir el acaecimiento de Riesgos Profesionales. Una vez promulgado el primer catálogo, podrá ser ratificado al vencimiento de cada año si no hubiere cambios o progresos que ameriten su modificación.

ARTÍCULO 131.- El patrono es responsable de la reparación de los Riesgos Profesionales ocurridos a sus trabajadores, en los términos de los Artículos 403 y 404 del Código del Trabajo.

Se presumen Accidentes de Trabajo las lesiones corporales que el trabajador sufra mientras esté prestando sus servicios, y Enfermedad Profesional, la enfermedad que sobrevenga a un trabajador como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña.

La imprudencia profesional, o sea la omisión del trabajador de tomar precaución debido a la confianza que tenga en su pericia o habilidad para ejercer su oficio, no exime de responsabilidad, salvo que dicha imprudencia adquiera el carácter de incumplimiento manifiesto de las instrucciones del patrono o de los reglamentos de trabajo.

No son riesgos profesionales los ocurridos a los trabajadores a causa de fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, los provocados intencionalmente por la víctima y los debidos a estado de embriaguez voluntaria, a no ser que en este caso el patrono o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 132.- Los trabajadores que sufran un Riesgo Profesional, tendrán derecho a:

- a) Asistencia médica y quirúrgica;
- b) Administración de medicamentos y material de curación;
- c) La indemnización fijada en el presente Título; y,
- d) Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima, y los que demanden su hospedaje y alimentación, cuando ésta debe recibir tratamiento y vivir en lugar distinto al de su residencia habitual o lugar de trabajo. Si hubiere desacuerdo entre patronos y trabajadores respecto a la fijación de la y hospedaje, los tribunales de trabajo la fijarán a solicitud de alguna de las partes, sin más trámite y sin que proceda recurso alguno contra esa fijación.

ARTÍCULO 133.- En caso de Riesgos Profesionales realizados, los patronos están obligados a proporcionar inmediatamente, los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que sean necesarios. A este efecto:

- a) Todo patrono deberá tener en su fábrica o taller los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia exigidos por la Inspección General del Trabajo;

ARTÍCULO 134.- Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- a) Un (1) mes completo de salario para gastos de funerales; y,
- b) El pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte (620) días de salario, a favor de las personas que dependieron económicamente del difunto, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, ni los gastos que se hayan hecho en curación y asistencia médica.

ARTÍCULO 135.- Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

- a) La esposa o concubina y los hijos que sean menores de edad, y los ascendientes que dependían económicamente del trabajador. La indemnización se repartirá por partes iguales entre estas personas, si no hay testamento, y si lo hubiere, de conformidad con lo que éste disponga; y,
- b) A falta de hijos, esposa o concubina y ascendientes en los términos de la fracción anterior, la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador, y en la proporción en que dependían del mismo, en virtud de las pruebas rendidas por cualquiera de los medios legales.

ARTÍCULO 136.- El pago por indemnización, en caso de muerte, debe ser aprobado por el Juzgado de Trabajo que corresponda, el que apreciará la relación de hijos y esposa o concubina, sin sujetarse a las pruebas legales que conforme al derecho común acreditan el parentesco; pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil, si se le presentan. La resolución del Juez, al ordenar el pago de indemnización, no produce otros efectos legales.

ARTÍCULO 137.- Si el Riesgo Profesional realizado trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, sólo el trabajador perjudicado tendrá derecho a las indemnizaciones que este Código establece.

Pero el trabajador podrá nombrar a cualquiera persona para que lo represente en las gestiones encaminadas a hacer efectiva la indemnización. Si el trabajador, por Riesgo Profesional realizado, queda incapacitado total o parcialmente por enajenación mental, la indemnización será pagada sólo a la persona que conforme a la ley lo represente.

ARTÍCULO 138.- Cuando el Riesgo Profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad total permanente, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de seiscientos veinte (620) días de salario.

Capitulo XIII ORDEN JERARQUICO

Artículo 139.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA" es el que se encuentre en el organigrama vigente.

- 1.-Gerente General
- 2.-Gerente Administrativo y Financiero
- 3.-Jefatura de Recursos Humanos
- 4.-Jefatura de Operaciones
- 5.-Jefatura de Área Comercial

De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores el Gerente General, Jefe de Recursos Humanos, el jefe Inmediato cuando procede y cualquier otro al que se le delegue esta facultad.

Capitulo XIV TRABAJO DE MENORES Y MUJERES

ARTÍCULO 140.- 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 141.- 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 142.- "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA" 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 143.- 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 144.- 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, Ley de Inspección 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 145.- 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 146.- 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 147.- 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 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.

Artículo 148.- 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 149.- Para cumplir con la protección de mujer en estado de gravidez, la trabajadora está obligada a notificar a la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” su condición de embarazo.

ARTÍCULO 150.- La trabajadora embarazada estará obligada a presentarle 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 151.- 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 TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

ARTÍCULO 152.- Deberán llenar los requisitos del Decreto Legislativo No. 110, del 01 de noviembre de 1966. Se prohíbe a la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” emplear más del diez por ciento (10%) de trabajadores extranjeros y pagar a éstos más del quince (15%) y cinco (5%) por ciento del total de los salarios que se devenguen.

ARTÍCULO 153.- Los extranjeros que ingresen a laborar en la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” tendrán todos los derechos y obligaciones que gozan los trabajadores hondureños.

ARTÍCULO 154.- Los extranjeros que aspiren trabajar en la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” deben reunir los requisitos legales exigidos por las leyes y reglamentos vigentes.

Capítulo XVI TERMINACION Y SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 155.- Son causas de suspensión de los Contratos de Trabajo Artículo 100 del Código del Trabajo:

1°- La falta de materia prima o fuerza motriz en la negociación siempre que no fuera imputable al patrono;

- 2°- La fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;
- 3°-El exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada;
- 4°-La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;
- 5°-La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrono;
- 6°-La muerte o incapacidad del patrono, siempre que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción del trabajo;
- 7°-Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para desempeñar sus labores;
- 8°-El descanso Pre y Post-natal; licencias, descansos y vacaciones;
- 9°-La detención o la prisión del trabajador decretada por autoridad competente;
- 10°-La detención o la prisión preventiva del patrono decretada por autoridad competente, cuando se interrumpa necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
- 11°-El ser llamado el trabajador a prestar servicio militar;
- 12°-El ejercicio de un cargo sindical que impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores;
- 13°-A la huelga legal;
- 14°-El paro legal; y,
- 15°-Cualquier otra causa justificada no prevista en los ordinales anteriores

ARTICULO 156.- 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.
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 reformado.
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; mas si había sido promovido de un puesto de escalafon en las empresas que existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo.
8. La suspensión de actividades por más de 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. 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 habrá responsabilidad para las partes. Excepción del que se refiere a la muerte o incapacidad del patrono, en que los trabajadores tendrán derecho al pago del preaviso.

Son causa de terminación de los contratos de trabajo las estipuladas en el Artículo 120 reformado del Código del Trabajo

ARTÍCULO 157.- “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” 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.

Capitulo XVII PETICIONES DE MEJORAMIENTO O RECLAMOS.

ARTÍCULO 158.- “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” 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 159.- 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 a Recursos Humanos, quien resolverá lo pertinente, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.
- c) Cuando la acción no sea resuelta por Recursos Humanos, el empleado podrá recurrir al Gerente General, 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.

Capítulo XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 160.- Las disposiciones contenidas en este reglamento, son de observancia obligatoria para todos los empleados que presten sus servicios en la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, una vez que entre en vigencia.

ARTÍCULO 161.- Los casos no previstos o contemplados en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo, sus reglamentos o las demás leyes de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 162.- Los empleados de la MUNICIPALIDAD, conservarán el derecho de permanecer en sus cargos, se le reconocerá la antigüedad al servicio de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” desde la fecha de su respectivo nombramiento.

ARTÍCULO 163.- Los aumentos salariales para todos los empleados de esta “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA”, se otorgarán en apego al manual de Puestos y Salarios.

ARTÍCULO 164.- Ningún salario estará por debajo del Salario Mínimo que apruebe la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social.

SECCION DE LAS DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 165.- Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el Código del trabajo, el Presente Reglamento o las demás leyes de trabajo o de Previsión Social otorguen a los trabajadores, aunque se encuentren en un Contrato de Trabajo y en virtud de trabajo u otro pacto cualquiera.

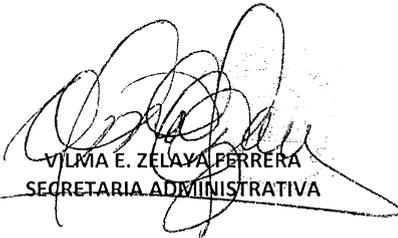
ARTÍCULO 166.- El presente Reglamento de la “UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA” entrará en vigencia a partir del día de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y sus reformas o derogatorias se sujetarán a los mismos trámites que para su aprobación. **SEGUNDO:** Sin perjuicio de lo anterior, se hace del conocimiento al solicitante que no producirán ningún efecto, las disposiciones del Reglamento Interno de

Exp. No. RIT/DGT/508/2017
Resolución No. DGT/RIT/105/2018

27

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 el registro del presente Reglamento de Trabajo, de la Empresa "UNIDAD MUNICIPAL DESCONCENTRADA AGUAS DE LA LIMA", en el libro correspondiente.- **Y MANDA:** Que una vez que sea firme la presente resolución, el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias.- Firma por Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-005-2017 del 05 de enero de 2017.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- (FyS).- MARTHA MOLINA MEJIA, DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, VILMA E. ZELAYA FERRERA, SECRETARIA ADMINISTRATIVA".-**

Extendida la presente en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los siete días del mes de marzo del dos mil dieciocho.-



VILMA E. ZELAYA FERRERA
SECRETARIA ADMINISTRATIVA