



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA
MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ"**

PREAMBULO

El presente Reglamento, ha sido elaborado de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo y las demás leyes de la República de Honduras y regulará las condiciones a que debe sujetarse el empleado y empleador denominado MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" con sede en el Municipio de San Juan, Departamento de Intibucá y demás centros de trabajo que en el futuro pudieran crearse en toda la República, representada por su Junta Directiva en pleno como órgano de administración de la mancomunidad, delegando la representación legal al presidente de la Junta Directiva.

- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" como instrumento jurídico, tiene la finalidad principal de brindar asistencia técnica e impulsar el fortalecimiento de las instituciones municipales y estrategias de desarrollo local y socioeconómico sostenible a largo plazo, creando las coordinaciones institucionales que favorezcan los procesos de descentralización mediante el desarrollo de recursos humanos y materiales existentes en la zona, en busca de reducir la pobreza.

CAPITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse, LA MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" y sus empleados en la prestación de sus servicios.

Artículo 2.- El presente Reglamento Interno de Trabajo se aplicará en los diferentes centros de trabajo donde La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN



“MANCURISJ” realice operaciones.

Artículo 3.- Son atribuciones privativas de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ” y sus representantes, la completa administración, dirección y control de sus operaciones en el desarrollo de su finalidad principal que es Impulsar el fortalecimiento de las instituciones municipales y estrategias de desarrollo local y socioeconómico sostenible a largo plazo, creando las coordinaciones institucionales que favorezcan los procesos de descentralización mediante el desarrollo de recursos humanos y materiales existentes en la zona, en busca del desarrollo del territorio QUE comprende “MANCURISJ”. En ese sentido corresponderá exclusivamente a la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ” el cuerpo de disposiciones normativas de orden técnico y administrativo para la ejecución y dirección de los trabajos, el cual deberán acatar los trabajadores y no tendrá más limitaciones que las establecidas en las leyes.

CAPITULO II

REQUISITOS PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL

Artículo 4.- La selección del personal de La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ”, se hará sobre la base de capacidad, experiencia y honradez.

Artículo 5.- El proceso de selección de personal de nuevo ingreso será dirigido por tres (3) miembros de la Junta Directiva, la Gerencia de Componente y la Gerencia General, quienes conformaran la Junta de Selección de Personal de La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ”. Esta junta deberá regirse por los lineamientos, procedimientos y técnicas que ellos dictaminen y tomarán las medidas necesarias para seleccionar el recurso humano idóneo conforme



a los perfiles requeridos para cada puesto; no obstante lo anterior, en los cargos de Gerencia de Componente y Gerencia General la facultad de contratar o despedir al personal, le compete única y exclusivamente a la Junta Directiva por la mitad más uno de los votos de sus miembros.

Artículo 6.- Para la contratación de nuevo personal, se seguirá el procedimiento establecido en el Manual de Selección y Contratación de Recurso “MANCURISJ”.

Artículo 7.- Al ocurrir una vacante de un puesto de trabajo, la selección de personal se hará dentro del personal existente en la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ”, sobre la base de un riguroso sistema de méritos de probadas calificaciones, incluyendo factores tales como la habilidad, conocimiento, experiencia, antigüedad, entrenamiento e integridad moral. En caso de no encontrarse el personal idóneo dentro la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ” se contratará un trabajador de nuevo ingreso.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 8.- El período de prueba será de sesenta (60) días calendario y tendrá por objeto por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del contrato de trabajo. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas la prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Si antes de transcurrido un (1) año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste por tiempo



indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

CAPITULO IV

TRABAJOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 9.- Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los contratados por tiempo u obra determinada, o para cubrir vacantes de empleados permanentes por enfermedad, permiso o vacaciones, dichos empleados estarán sujetos a este reglamento y gozarán de las garantías laborales de conformidad al Código de Trabajo y en la parte que les corresponde en forma proporcional al periodo trabajado.

Artículo 10.- El Contrato de Trabajo contendrá:

- a) Nombre, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, domicilio y nacionalidad de los contratantes; número, lugar y fecha de expedición de la Tarjeta de Identidad, y cuando no estuvieren obligados a tenerla se hará referencia a cualquier otro documento fehaciente.
- b) La indicación de los servicios que el trabajador se obligue a prestar, o la naturaleza de la obra o labor a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo.
- c) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido y la fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la relación de trabajo haya procedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar también la fecha en que el trabajador inicio la prestación de sus servicios al patrono.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra o labor.



- e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deberá presentarse.
- f) Si el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o destajo o por dos o más de estos sistemas a la vez, según exigencias de las faenas.
- g) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si debe calcular la unidad de tiempo por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, períodos y lugar de pago. En los contratos que se estipule el salario si se ha de pagar por unidad de obra, se ha de hacer constar la cantidad y calidad de los materiales, herramientas y útiles que el patrono convenga proporcionar, el estado y conservación de los mismos, así como el tiempo en que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.
- h) Nombres y apellidos de las personas que viven con el trabajador y de las que dependen económicamente de él.
- i) Las demás estipulaciones en que convengan las partes, trabajo en base a metas y estado por resultados.
- j) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y,
- k) Firma de los contratantes y cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de este hecho y se estampará la impresión digital y firmará otra persona a su ruego.

CAPITULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 11.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" se Reserva el derecho de contratar trabajadores bajo aprendizaje, observando lo dispuesto en el Código de la Niñez y la Adolescencia, el Código de Trabajo y la Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional.



Artículo 12.- Los trabajadores realizarán su trabajo de la manera en que se estipule en el contrato de trabajo de conformidad al puesto, la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" podrá destinarlos a ocupaciones distintas siempre que sean afines a la profesión u oficio requeridos para contratación, siempre que no haya menoscabo en sus salarios, ni se lesione su dignidad, y deberá hacerse de común acuerdo con el trabajador.

CAPITULO VI

HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 13.- Las horas normales de entrada y salida de labores serán: de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. para empleados administrativos y asistenciales (exceptuando aquellos empleados que se desempeñan bajo la modalidad de roles de trabajo), durante dichas jornadas de trabajo los trabajadores gozarán de un período de 15 minutos de descanso durante la mañana, durante el cual no podrán salir de las instalaciones del lugar de trabajo, luego gozarán de un período de una hora para que puedan tomar su almuerzo, pudiendo salir de las instalaciones del lugar de trabajo si así lo desean; y, lo anterior sin perjuicio de común acuerdo, empleadores y empleados establezcan un nuevo o nuevos horarios de trabajo.

El tiempo laborable se distribuirá de tal forma que permita a los empleados y trabajadores el reposo del domingo; no obstante lo anterior, el patrono puede fijar horarios especiales para aquel personal cuyo trabajo por su naturaleza tenga que ser realizado fuera de los días y horas reglamentarias.

Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo y del anterior horario los siguientes empleados y trabajadores:

Los que desempeñen cargos de dirección o gerencia, de confianza, de asesoría o manejo; sin embargo, tales personas no están obligadas a permanecer más de doce horas diarias en el trabajo y tendrán derecho a un descanso mínimo de hora y media



durante la jornada que puede fraccionarse en períodos de treinta minutos.

Artículo 14.- La jornada ordinaria diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana; y la jornada ordinaria nocturna no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana; cuyas entradas y salidas se regirán por el presente reglamento.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.; y nocturno el que se realiza entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.

Artículo 15.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinen los artículos anteriores para la jornada ordinaria constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada así;

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

La jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no podrá exceder de doce (12) horas diarias, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligran las personas, establecimientos, las maquinas o instalaciones.

Lo dispuesto en el Código de Trabajo, referente a jornadas de trabajo, diurnas, nocturnas, mixtas, ordinarias y extraordinarias tendrá aplicación pero no excluye las modalidades de este reglamento y de circunstancias especiales que por acuerdo entre patrono y trabajador no sean merecedoras de pago de jornadas extraordinarias.

Artículo 16.- Para autorizar el trabajo en horas extraordinarias tendrá que ser aprobado por la Gerencia General de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN



“MANCURISJ”. El pago de las jornadas extraordinarias de trabajo, deberá verificarse en la fecha en que correspondiere el período en que hubieren sido las labores ejecutadas.

Sin embargo, no serán remuneradas las horas de trabajo fuera del horario normal de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ”, cuando el trabajador las ocupe para subsanar los errores imputables a él que fueron cometidos durante la jornada ordinaria de trabajo.

CAPITULO VII

DE LOS DESCANSOS Y DIAS FERIADOS

Artículo 17.- La facultad concedida al patrono de conformidad al artículo 338 del Código de Trabajo, para señalar al trabajador otros días de descanso que no sean el sábado o domingo, solo es procedente en los casos siguientes:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar trabajos cuya interrupción no sea posible.
- b) Porque la interrupción de tales trabajos durante sábados y domingos puede ocasionar graves perjuicios al interés del patrono o la salubridad pública.
- c) Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiere su continuidad.
- d) En las labores de vigilantes, supervisores y empleados de confianza, en todo caso deberá quedar asegurado al trabajador su descanso semanal.

Artículo 18.- LA MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN “MANCURISJ”, pagará a Sus trabajadores los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3, 12 y 21 de octubre y 24-25 y 31 de diciembre aunque caigan sábado o domingo; miércoles, jueves y viernes de la semana santa.



MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN (MANCURISJ)

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el patrono suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día como si lo hubiere realizado.

Artículo 19.- Cuando por disposición del patrono se trabajare los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional se pagarán 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 a la semana conforme a lo establecido en el artículo 338 del Código de Trabajo. Se entenderá por duplo el pago de una porción más el salario ordinario conforme al período trabajado.



Artículo 20.- Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes a realizarse en sábados o domingos, el patrono deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas por lo menos, la relación de trabajadores que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical.

En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio, los cuales serán autorizados por el presidente de la Junta Directa, previo dictamen de la Gerencia General, y negociaran entre el orden jerárquico para disponer de ellos.

CAPITULO VIII

DE LAS VACACIONES

Artículo 21.- Los empleados de La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas, después de cada año de trabajo continuo al servicio del patrono tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- a) Después de un (1) año de servicios continuos diez (10) días laborables consecutivos.
- b) Después de dos (2) años de servicios continuos doce (12) días laborables consecutivos.
- c) Después de tres (3) años de servicios continuos quince (15) días laborables consecutivos.
- d) Después de cuatro (4) años o más de servicios continuos veinte (20) días laborables consecutivos.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el Código de Trabajo, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con este.



La fecha de las vacaciones será señalada por el patrono dentro de los tres meses siguientes a las fechas en que se tiene derecho a vacaciones y ellas serán concedidas de oficio o a petición del trabajador; se le dará a conocer al trabajador con diez días de anticipación la fecha en que se le concederá las vacaciones.

Ningún trabajador de la empresa está obligado a tomar sus vacaciones mientras se encuentre padeciendo de enfermedad o riesgo profesional debidamente comprobados, sin que ello perjudique en derecho a gozarlas a partir de su restablecimiento.

Artículo 22.- La época de vacaciones será señalado por la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ, a más tardar dentro de los tres meses siguiente a la fecha en que el trabajador haya adquirido el derecho a vacaciones y serán concedidas oficiosamente por la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ o a petición del trabajador, procurando no perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

LA MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ dará a conocer con Diez días de anticipación la fecha en que concederá las vacaciones al trabajador.- La suma que el trabajador debe recibir por concepto de vacaciones, le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación en relación con la fecha en que comenzará a disfrutar de ellas.- La Empresa no podrá compensar las vacaciones con dinero, salvo cuando fuere autorizado por el Ministerio de Trabajo y Asistencia Social, en los casos permitidos por la Ley.

Artículo 23.- El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de ellas, cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.- Cuando el contrato termine antes del tiempo que dé derecho a vacaciones, por causa imputable a la Empresa, 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 24.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no serán descontadas del período de vacaciones, a menos que la Empresa se las haya pagado al trabajador.

Artículo 25.- El trabajador tiene derecho a vacaciones aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

Artículo 26.- De la concesión de vacaciones así como la acumulación, la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" debe dejar constancia escrita firmada por el trabajador, salvo prueba en contrario, si la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" a requerimiento de la autoridad de trabajo no presenta la respectiva constancia firmada por el trabajador o a su ruego por un compañero de trabajo, en el caso que no supiere hacerlo, o con su impresión digital, se presumirá que las vacaciones no han sido concedidas.

CAPITULO IX

DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 27.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ", está Obligado a conceder licencias con goce de salario a sus empleados para ausentarse temporalmente de su trabajo, siempre que la ausencia sea motivada por alguna de las causas que se expresan a continuación:

- a) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- b) El cumplimiento de las obligaciones de carácter público impuestas por la ley;
- c) Asistencia a funerales de compañeros de trabajo y de familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, siempre que se avise oportunamente al encargado de personal; sin embargo, los permisos podrán reducirse de modo que el número de trabajadores que se ausenten no perjudique el normal funcionamiento de



la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ".

La duración de las licencias antes indicadas será fijada de acuerdo a la importancia o gravedad de la causa.

Artículo 28.- Además de las indicadas en el artículo anterior, el trabajador tendrá derecho a gozar de las siguientes licencias especiales:

- a) Tres (3) días consecutivos concedidos al trabajador de género masculino con motivo del nacimiento de sus hijos;
- b) Nueve (9) días hábiles consecutivos con motivo de contraer primeras nupcias;
- c) Nueve (9) días hábiles consecutivos con motivo del fallecimiento de su cónyuge o de parientes en primer grado de consanguinidad o de afinidad.
- d) Dos (2) horas antes del horario habitual de salida de sus labores cuando sea necesario para fines académicos.

Artículo 29.- Cuando por razones de enfermedad, estudios, maternidad, vacaciones, viajes de trabajo y demás estipuladas en la ley, se ausentara alguno de los Gerentes de cada componente y Gerencia General, se nombrará un Gerente Interino de la siguiente forma:

- a) De cero (0) a veinte días (20), lo nombrará el Presidente de la Junta Directiva.
- b) De veinte (20) días en adelante, el Gerente Interino será nombrado por la Junta Directiva en pleno en base a ley.

CAPITULO X

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

Artículo 30.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" efectuará La contratación de menores de edad en condiciones adecuadas especialmente a su edad, condiciones físicas y aptitudes y desarrollo intelectual y moral.



Artículo 31.- En ningún caso los menores que no hayan cumplido 18 años de edad, podrán desempeñar las labores que el Código de la Niñez y la Adolescencia les prohíbe, así como los trabajos que el Código de Sanidad y Reglamento sobre trabajo infantil señalan como insalubres y peligrosos.

Artículo 32.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ", al Contratar menores de edad, llevará un registro en el que se hará constar:

- a) La edad del menor;
- b) Nombres y apellidos del menor, su domicilio y dirección exacta;
- c) Nombres y apellidos de los padres, tutores, representantes legales o encargados, en última instancia y domicilio exacto de los mismos;
- d) Autorización escrita de los padres o representantes legales del menor, o de los funcionarios que indica el artículo 33 del Código de Trabajo;
- e) La clase de trabajo a que se le destine;
- f) Las horas diarias de labor semanales, con la indicación de los períodos de descanso;
- g) Forma y monto de la retribución o salario,
- h) Fecha de ingreso al trabajo; y,
- i) Certificación de que el menor ha cumplido o cumple con su obligación escolar.

Artículo 33.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" HONDURAS, se sujeta a las disposiciones pertinentes referentes a la trabajadora en estado de embarazo y que consigna el Código del Trabajo, el artículo 128 numeral 11 de la Constitución de la República y la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social, referente al descanso forzoso pre y postnatal que deberá gozar toda trabajadora en estado de gravidez y que será de cuatro (4) semanas antes del parto y ocho (6) semanas después.



Artículo 34.- En ningún caso se procederá al despido de una empleada en estado de embarazo o de lactancia, salvo lo dispuesto en el artículo 124 del Código de Trabajo y 128 numeral 11 de la Constitución de la República.

Queda prohibido contratar empleadas embarazadas en labores que requieran grandes esfuerzos, o en trabajos nocturnas que se prolonguen más de cinco (5) horas.

Artículo 35.- Cualquier empleado podrá denunciar la infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de mujeres y menores contenidas en el Código de Trabajo, este Reglamento y la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social, el patrono no hará uso de ninguna clase de represalias por este motivo.

DE LOS PERMISOS POR ENFERMEDAD

Artículo 36.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" Concederá permiso a sus trabajadores o empleados para que concurran a tratamientos médicos a los centros de salud, hospitales, Seguro Social o a cualquier otro centro asistencial; así como también en los casos de incapacidad debidamente certificada. En todo caso que no se siga con el procedimiento para incapacidad será deducido de sus vacaciones o de su sueldo, según como lo estime la Gerencia General a propuesta del Jefe de Recursos Humanos.

Artículo 37.- Las certificaciones de incapacidad para inasistir al trabajo por motivo de enfermedad, deberán ser extendidas y certificadas por médicos para que puedan tener derecho al goce del salario correspondiente. Asimismo, estos permisos por incapacidad, serán otorgados de la siguiente manera: Permiso de un (1) día, por su jefe inmediato, dos (2) días, por Gerencia General, de tres (3) a ocho (8) días, por el Presidente de la Junta Directiva, y de ocho (8) días en adelante, por acuerdo del pleno de la Junta Directiva.

Artículo 38.- El trabajador que se ausente de sus labores deberá avisar a su superior inmediato antes de producirse la causa que motiva su inasistencia.



CAPITULO XI

SALARIOS

Artículo 39.- El salario jornal o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente, pero no podrá ser inferior al salario mínimo decretado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Dicho salario comprenderá el pago del séptimo día de salario, décimo tercer mes de salario en pago de aguinaldo; y, el pago del décimo cuarto mes en concepto de compensación social.

Artículo 40.- Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el empleado en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma de 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.

Artículo 41.- No constituye salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el empleado del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que reciben en dinero o en especie, no para su beneficio, 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 42.- En cuanto al cálculo de la remuneración se hará de conformidad a lo que establece el Código de Trabajo, el salario se pagará en el centro de trabajo, en moneda de curso legal en la fecha convenida de acuerdo con los contratos de trabajo; cuando la fecha de pago cayere en día no laboral se efectuará el pago el día hábil inmediato anterior.

Artículo 43.- El salario se pagará directamente al empleado, a la persona que él autorice mediante documento debidamente legalizado, o a quien se designe mediante acta levantada por autoridad competente del trabajo.



Las únicas deducciones que pueden realizarse de los salarios, son las ordenadas por la autoridad competente, las que la ley permite y las que expresadamente autoricen los empleados.

CAPITULO XII

DE LAS DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 44.- Además de las causas legales que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad del patrono La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ"), podrá imponer sanciones en el orden siguiente:

- a) Amonestación privada verbal por el jefe inmediato o jefe de personal;
- b) Amonestación escrita por el encargado de personal con copia al empleado y a la Inspectoría del Trabajo, por la comisión de faltas leves;
- c) Suspensión de trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días, por la comisión de faltas graves no constitutivas de despido; y,
- d) Despido en último caso, de conformidad con la gravedad de la falta o reincidencia en la comisión de una falta grave.

Artículo 45.- Para efectos de aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior, se consideran faltas leves, el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 47 del presente Reglamento; además, se consideran faltas graves Incurrir en algunas de las prohibiciones establecidas en el artículo 48 de este mismo Reglamento.

Artículo 46.- Las sanciones aplicables a las causales en el artículo anterior, serán determinadas por el encargado de personal en base al artículo 38 del presente reglamento y al artículo 112 del código de trabajo las cuales son causales de despido, asimismo, según la escala determinada, se le aplicarán también por retraso en la hora de entrada al trabajo, por realizarlo más de tres veces en el mes con periodos mayores



a 5 minutos, por salidas prematuras del mismo; por anotar en el libro de asistencia a otro empleado; y, en general por falta de cumplimiento del empleado a las obligaciones contempladas en el artículo 97 del Código de Trabajo, a lo estipulado en el Contrato Individual de Trabajo y cuya falta no se encuentre sancionada expresamente en el Código en referencia.

Artículo 47.- La puntualidad y asistencia serán controladas mediante libro de asistencia o reloj marcador en el que todo empleado deberá anotarse o marcar con su respectiva tarjeta, huella digital. También podrá controlarse por cualquier otro sistema que apruebe el patrono. Se exceptúan de esta disposición, los representantes del patrono, empleados de asesoría y de confianza quienes tendrán la responsabilidad de dar el ejemplo en el cumplimiento del horario establecido de sus obligaciones y asistencia.

Artículo 48.- La suspensión sin goce de sueldo será decretada por la Presidencia de la Junta directiva y ratificada por la Junta Directiva de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ", por cualquier medio de comunicación escrita.

Dicha sanción será comunicada por escrito al empleado, debiendo enviarle copia de la misma a la Inspectoría General del Trabajo.

Artículo 49.- Para imponer las medidas disciplinarias antes referidas, se deberá celebrar una audiencia de descargo en la cual se oirá el parecer del empleado afectado, quien deberá acudir acompañado por un representante de los trabajadores, debiendo el patrono por medio de sus representantes, actuar con la debida equidad y atendiendo a los hechos y circunstancias relevantes por la falta cometida. De todo lo Anterior, se levantará acta con la expresión sucinta de los hechos y sanciones impuestas, que firmarán los presentes y de la cual se remitirá copia a la Dirección General del Trabajo.

CAPITULO XIII



DISPOSICIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 50.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" y sus Empleados, le darán fiel cumplimiento a lo regulado en el Reglamento General de Medidas Preventivas, contentivo en el Acuerdo Ejecutivo Número STSS 001-02, del 7 de Enero del año 2002.

CAPITULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES EN LA MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ"

Artículo 51.- Además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social, sus reglamentos de aplicación y el presente reglamento interno, son obligaciones de La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ":

- a) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato o en los términos establecidos en el presente reglamento o en su defecto por la costumbre;
- b) Pagar al empleado el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono;
- c) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, equipos, 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 equipos o instrumentos propios;
- d) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al empleado, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar donde presten los servicios, sin que sea lícito al patrono retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo similar;



- e) Conceder licencia al empleado, para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir al entierro de compañeros siempre que se avise con la debida oportunidad al patrono o a sus representantes y que el número de trabajadores que se ausente no perjudique el funcionamiento de La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ", pero el patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos días con goce de sueldo en cada mes calendario y en ningún caso más de quince días en el mismo año;
- f) En caso de comisiones de carácter permanente que desempeñen cargos públicos de elección popular, el empleado podrá volver al puesto que ocupaba, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos siempre y cuando, regresen a sus labores dentro de los dos años. Los empleados sustitutos tendrán carácter de interinos;
- g) Guardar a los empleados la debida consideración absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad;
- h) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo;
- i) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ", y darles los informes necesarios cuando se los soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes;
- j) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;



- k) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los empleados 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;
- l) Mantener en la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" el número suficiente de sillas;
- m) Hacer las deducciones correspondientes que ordene la ley;
- n) Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes y reglamentos de trabajo.

PROHIBICIONES A LA MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ"

Artículo 52.- Se prohíbe al patrono:

- a) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- b) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus empleados;
- c) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados, sin autorización previa por escrito de estos, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen;
- d) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los empleados o afectar su reputación;
- e) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus empleados, salvo



que se trate de las impuestas por la ley;

f) Dirigir o permitir que se dirijan a los empleados, en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, o permitir personas en esa condición dentro del centro de trabajo;

g) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los empleados, o que ofendan la dignidad de éstos;

h) Despedir a sus empleados 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;

i) Imponer a los empleados penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes; y,

j) 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 EMPLEADOS DE MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ"

Artículo 53.- Además de las contenidas en otros artículos del Código de Trabajo, en sus reglamentos y las leyes de Seguridad Social, son obligaciones de los empleados de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ":

a) Realizar personalmente la labor para la cual han sido contratados en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;

b) Ejecutar por sí mismo su labor con la mayor eficiencia, cuidado y esmero en el tiempo, lugar y condiciones convenidas;



- 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 peligren 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, equipos 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 estos objetos;
- g) Comunicar al patrono o a su representante, las observaciones que realicen para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o del patrono;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y profesionales de los servicios en cuya prestación 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 podrán causar perjuicios a la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ";
- 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 empleados y lugares de trabajo;
- j) Someterse a reconocimiento médico, bien sea al solicitar trabajo o durante éste a solicitud del patrono, o por orden de la autoridad competente, 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 integrantes del patrono;



k) 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 y lugares de trabajo; y,

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

PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS DE MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ"

Artículo 54.- Se prohíbe a los empleados:

a) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso de su jefe inmediato;

b) Utilizar vehículos de la Mancomunidad en horas no laborales, fines de semana y feriados, sin autorización de su jefe inmediato y de la Junta Directiva para las Gerencias de componente y Gerencia General.

c) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;

d) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

e) Hacer proselitismo político para incidir en las elecciones de las Juntas Directivas.

f) Sustraer del establecimiento los útiles, materiales o equipos de trabajo sin permiso del patrono;

g) 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;



- h) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;
- i) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados;
- j) 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; y,
- k) Hacer uso excesivo de teléfonos celulares o de cualquier otro aparato de comunicación dentro de las instalaciones de MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" para lo cual el patrono estará facultado para ordenar que los trabajadores dejen sus teléfonos celulares en sus respectivos casilleros u oficinas cuando considere que el uso de ellos impide un adecuado desarrollo de las labores de los empleados.

CAPITULO XV

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAUSAS JUSTAS QUE FACULTAN AL PATRONO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 55.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) El engaño del empleado o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre la aptitud, esta causa dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el empleado;
- b) Todo acto de violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina, en que incurra el



empleado durante sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;

c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, o personal directivo, si los cometiere sin que se hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, materiales, equipo, útiles y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;

e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o en el lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;

f) Revelar los secretos profesionales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ";

g) Haber sido condenado el empleado a sufrir pena por crimen o simple delito en sentencia ejecutoria;

h) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días completos y consecutivos o durante tres días hábiles en el término de un mes;

i) La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes de trabajo o enfermedades, o el no acatar el empleado, en igual forma y en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

j) La inhabilidad o la ineficacia manifiesta del empleado que haga imposible el



cumplimiento del contrato;

k) El descubrimiento de que el empleado padece de enfermedad infectocontagiosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento no obligatorio, cuando el empleado se niegue al tratamiento y constituye peligro para terceros; y,

l) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumbe al trabajador de acuerdo con los artículos 97 y 98 del Código de Trabajo, cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos Arbitrales, contratos individuales y reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

SON CAUSAS JUSTAS QUE FACULTAN AL EMPLEADO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 56.- Son causas justas que facultan al empleado para dar por terminado el contrato de trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto:

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

b) Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el patrono o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento y tolerancia de éste;

c) Cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al empleado a cometer un acto ilícito o contrario a las condiciones políticas o religiosas;



- d) Actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del empleado o de su familia;
- e) Por perjuicio que el patrono, sus familiares o representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable a las herramientas o útiles del empleado;
- f) No pagarle el patrono el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos, salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- g) Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad, se Exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización. El empleado no podrá alegar esta causa después de transcurridos 30 días de haberse realizado el traslado o reducción de salario;
- h) Adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante y otro empleado de una enfermedad contagiosa, siempre que el empleado deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- i) Incumplimiento, de parte del patrono de las obligaciones convencionales legales;
- j) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al patrono de acuerdo con los artículos 95 y 96 de Código de Trabajo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado; y,
- k) El incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

CAPITULO XVI



PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 57.- Las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, de parte de los de los empleados o trabajadores de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ", se deben presentar por escrito a la Gerencia General y a las Gerencias de cada Componente, la Gerencia General deberá hacer sus reclamos directamente a la Junta Directiva, en ambos casos se les deberá dar respuesta a los trabajadores en el término de tres (3) días hábiles.

Artículo 58.- Los conflictos que se den entre empleados, los solucionará el encargado de personal. No se presentará ningún reclamo ante las autoridades de orden judicial o administrativo, sin antes haber agotado el trámite interno previsto en los anteriores artículos.

CAPITULO XVII

ORDEN JERARQUICO

Artículo 59.- El orden jerárquico de MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" estará organizado de la forma siguiente:

- a) Asamblea General
- b) Junta Directiva
- c) Gerencia General
- d) Gerencia de Salud
- e) Gerencia de Infraestructura
- f) Gerencia de Desarrollo Social y Ambiental
- g) Gerencia Administrativa
- h) Gerencia Unidad Financiera Mancomunada y Auditoria



i) Demás personas que ejerzan funciones de dirección o de administración conforme las disposiciones internas de la MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ".

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 60.- Todo empleado que preste sus servicios a MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" acepta tácitamente las condiciones de trabajo establecidas en el presente reglamento interno de trabajo.

Artículo 61.- No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen Las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado.

Artículo 62.- La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ" se obliga a publicar y colocar éste reglamento en los sitios visibles del centro de trabajo para información de los empleados y a efectuar la impresión del mismo en cantidades suficientes.

Artículo 63.- El presente reglamento interno de trabajo de La MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN "MANCURISJ", entrara en vigencia a partir de su aprobación por la asamblea General, siendo entendido que su reforma, derogación total o parcial se sujetará a los mismos tramites seguidos para su aprobación.



**MANCOMUNIDAD CUENCA DEL RIO SAN JUAN
(MANCURISJ)**

POR LOS TRABAJADORES:



Ipg. José Gámez Ferrera
Gerente General MANCURISJ

POR EL PATRONO:



Sr. Rómulo Bejarano Rodríguez
Presidente MANCURISJ