



LA GACETA

Diario Oficial de la República de Honduras

25/42

DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA

Nº 000033

Director: Periodista Olman Ernesto Serrano

AÑO CXVII TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS,

MARTES 16 DE MARZO DE 1993

NUM. 26.997

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO "FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA, (FOSOV)"

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Francisco Morazán, veinticinco de enero de mil novecientos noventa y tres.

VISTA: Para dictar resolución definitiva en el expediente creado a raíz de solicitud presentada por la Licenciada Tania P. Fuentes Rondón, en su condición de Apoderada de la Empresa "FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA, (FOSOV)", con domicilio en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, contraída a obtener la aprobación de un Proyecto de Reglamento de Trabajo, propuesto para la misma empresa.

RESULTA: Que por auto de fecha quince de enero de mil novecientos noventa y tres, se le dio trámite a la solicitud presentada, ordenándose pasar a la Sección de Reglamentos de Trabajo, para su correspondiente revisión y estudio.

RESULTA: Que en informe de fecha diecinueve de enero de mil novecientos noventa y tres, emitido por el Auxiliar Jurídico, dependiente de esta Secretaría de Estado, dictaminó favorable el Ante-Proyecto de Reglamento presentado.

CONSIDERANDO: Que está obligado a tener un Reglamento de Trabajo, todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales y más de diez en empresas industriales.

CONSIDERANDO: Que los Reglamentos de Trabajo deben ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, y que dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados, por medio de los representantes, que al efecto se designen y que en el presente caso el Reglamento fue discutido y aprobado por el patrono y sus trabajadores.

POR TANTO: Esta Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los Artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591, N° 1, 3, 5 y 6, del Código del Trabajo; 36, N° 8 y 122, de la Ley General de Administración Pública;

RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo, de la Empresa "FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA, (FOSOV)", el cual se leerá así:

CONTENIDO

TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO "FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA" [FOSOV]

A V I S O S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
"FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA, (FOSOV)"

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Créase el FONDO SOCIAL PARA LA VIVIENDA, de ahora en adelante denominado "FOSOV", como una entidad desconcentrada de la Presidencia de la República, de interés público, de duración indefinida y dentro de los límites de la presente Ley, con patrimonio propio, independencia administrativa, técnica y financiera. Su domicilio será la ciudad capital de la República y su cobertura será a nivel nacional. (Artículo 1, Ley del Fondo Social para la Vivienda).

CONDICIONES DE ADMISION Y APRENDIZAJE

Artículo 1.—El presente Reglamento de Trabajo constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones y relaciones obrero patronales, a que deben sujetarse todos los trabajadores del FOSOV, en la prestación de su servicio.

Artículo 2.—El aspirante a ocupar un puesto dentro del FOSOV, deberá llenar el formulario de solicitud de empleo, proporcionado por la Institución por el conducto correspondiente y además acreditar los documentos siguientes:

- 1.—Tarjeta de Identidad, y en su defecto, cuando se trate de menores de dieciséis años, la autorización correspondiente, extendida en forma escrita por sus representantes legales, en defecto de éstos, de un Inspector de Trabajo, y a falta de éste, por el Alcalde Municipal, de la jurisdicción donde deba de cumplirse el contrato.
- 2.—Solvencia Municipal.
- 3.—Título académico, o certificación de estudios, según el caso.
- 4.—Tarjeta de Salud.
- 5.—Rendir caución en los casos que se requiera, de conformidad a la ley.
- 6.—Currículum Vitae.
- 7.—Constancia de haber presentado declaración jurada de bienes, ante la Dirección General de Probidad Administrativa.
- 8.—En el caso de extranjeros, se deberán presentar además:
- 9.—Pasaporte.
- 10.—Carnet de residente.
- 11.—Carnet de Trabajo, extendido por la Dirección General de Trabajo.





12.—También podrán aplicarse a las personas extranjeras, los literales c, e, y g.

13.—Con todos los documentos nominados anteriormente, se formará un expediente de cada trabajador, el que será custodiado por la Oficina de Personal.

Artículo 3.—No podrán ser admitidos como trabajadores del FOSOV:

1.—Las personas que se hallen privadas de sus derechos civiles.

2.—Los que tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con trabajadores que laboren en la institución y convivies entre sí.

3.—Los de notoria mala conducta.

4.— Haber sido condenado mediante sentencia firme por delitos de estafa, defraudación, delitos contra la fe pública, delitos contra la propiedad, contra las personas, malversación de caudales públicos o contrabando y defraudación fiscal.

Artículo 4.—La selección de personal al servicio de la institución se hará por capacidad y méritos, sujetándose la misma a los siguientes requisitos:

1.—Para ocupar puestos vacantes, de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento, el Departamento de Personal llevará un control de todas las solicitudes de trabajo que sean presentadas.

2.—El Departamento de Personal podrá proponer a la Dirección Ejecutiva, candidatos cuando existan vacantes dentro de la institución, haciendo las recomendaciones del caso.

3.—En igualdad de circunstancias, dará preferencia a los trabajadores de la institución.

DE LOS ASCENSOS

Artículo 5.—Se considerará como ascenso, la promoción a un puesto de grado jerárquico superior, tomándose en cuenta:

- 1.—La hoja de servicios.
- 2.—La especialidad respectiva de cada trabajador.
- 3.—La capacidad y eficiencia en el servicio.
- 4.—La experiencia en el ejercicio.
- 5.—La antigüedad en los servicios prestados.

Artículo 6.—Podrá prescindirse de los requisitos anteriores para ascensos, únicamente en casos de exención, recomendados por los jefes de Departamentos y autorizados por la Dirección Ejecutiva.

Artículo 7.—Al ocupar un nuevo cargo por ascenso, el trabajador queda sujeto, de conformidad a la ley a dos meses de interinidad en el mismo, si durante dicho período ninguna de las partes se manifiesta en desacuerdo con el ascenso, éste se considerará en propiedad y en caso contrario el trabajador volverá a ocupar el cargo o puesto que ocupaba con anterioridad.

DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 8.—El período de prueba, no puede exceder de sesenta días, 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. Este período será remunerado y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

Artículo 9.—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.

Artículo 10.—El período de prueba, debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 11.—Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

HORARIOS Y JORNADAS

Artículo 12.—Las jornadas y horarios serán los siguientes:

DE LUNES A VIERNES:
8:00 a.m. a 12:00 m.
1:00 p.m. a 4:00 p.m.

El horario que antecede podrá ser modificado por mutuo acuerdo entre las partes y con la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

También queda entendido que cuando se labore en jornadas ordinarias continuas, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de treinta minutos dentro de la jornada, que debe de computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 13.—La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, equivalente a cuarenta y ocho de salario; la jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana, equivalente a cuarenta y ocho de salario; la

jornada mixta no podrá exceder de siete horas diarias y cuarenta y dos a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas de salario.

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada, ya sea diurna o nocturna, sólo tendrá derecho a recibir el salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho horas semanales.

Artículo 14.—Las horas extraordinarias, diurnas, nocturnas y mixtas se remunerarán con los recargos que la ley establezca, no serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

Artículo 15.—Tiempo de trabajo efectivo, es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes de la Empresa o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, durante las horas de descanso y comidas.

Artículo 16.—El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará con recargo del veinticinco por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

Artículo 17.—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 convertida por las partes, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada así:

1.—Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el valor de la jornada diurna cuando se efectúe en período diurno.

2.—Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el valor de la jornada diurna cuando se efectúe en período nocturno.

3.—Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario de la jornada nocturna, cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

Artículo 18.—La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por razones de seguridad o riesgo inminente peligran las personas, establecimientos, equipos o instalaciones o materiales y que sin evidente perjuicio no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

Artículo 19.—En los trabajos que por su propia naturaleza sean peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

Artículo 20.—Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legales de trabajo, los representantes de la empresa, los empleados de dirección, administración, confianza y los demás que la ley determine.

ORDEN JERARQUICO

Artículo 21.—El orden jerárquico de la empresa será el siguiente:

- 1.—Consejo Nacional para la Vivienda.
- 2.—La Dirección Ejecutiva.
- 3.—La Sub-Dirección Ejecutiva.
- 4.—Los Organos de los Regímenes Especiales creados conforme a la Ley.
- 5.—Las divisiones, departamentos, secciones y unidades que se conformen.

DESCANSOS SEMANALES Y DIAS FERIADOS

Artículo 22.—El trabajador gozará de dos días de descanso por cada cinco de trabajo, que preferentemente será el sábado y domingo. El pago del séptimo día se sujetará a lo establecido en el Decreto 112 del 28 de octubre de 1982.

Artículo 23.—La empresa pagará los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3, 12 y 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Artículo 24.—El salario de los trabajadores por mes e por quincena incluye implícitamente el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen.

Artículo 25.—Cuando se trabajara en días de descanso o días feriados o de fiesta nacional se remunerará al trabajador 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 del Trabajo.

Artículo 26.—El pago de los días feriados o de fiesta nacional cuando no se trabajen debe hacerse con el promedio diario de salario ordinarios y extraordinarios que hubiere devengado el trabajador, durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional de que se trate, se obtendrá dividiendo entre seis el total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados.



gados en dicha semana anterior, cuando hubiere trabajado completa; y en caso de que no se hubiere trabajado completa, se dividirá la suma de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en dicha semana anterior entre el número de días efectivamente trabajados.

SALARIOS

Artículo 27.—El salario será pagado en dinero en efectivo de curso legal en la República; queda prohibido el pago con pagarés, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La empresa no pagará a sus trabajadores salarios menores que los ya establecidos en la Ley de Salario Mínimo.

Cuando la empresa contratara los servicios de un trabajador por obra, pieza, tarea, precio alzado o destajo, está obligada a darle el trabajo a realizar durante la jornada ordinaria a fin de que obtenga el salario pactado o un salario por lo menos igual al mínimo en cada una de ellas.

La reducción del trabajo determinado por el patrono no eximirá a éste de su obligación de pagar al trabajador un salario igual al que hubiere ganado en condiciones normales, el que en ningún caso podrá ser inferior a lo normal, no por su culpa sino por las instrucciones equivocadas del patrono, mala calidad de los materiales que éste provea, cantidad insuficiente de los mismos, u otros hechos semejantes.

Cuando los trabajadores hayan sido contratados por obra, precio alzado o destajo, están obligados a prestar sus servicios en los términos pactados; en caso de que su producción sea deficiente o inferior a la convenida por causas imputables a ellos, se les pagará el salario proporcional al tiempo que en condiciones normales les hubiera empleado para producir las unidades efectivamente obtenidas. En los casos anteriores, no se podrá compensar el salario inferior al mínimo que resulta de una jornada normal de trabajo con el más alto que el mismo trabajador haya obtenido en otra u otras.

Artículo 28.—El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito y el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de que éste termine.

Artículo 24.—La posesión de la empresa del certificado de pago firmado o con la huella digital, ante dos testigos es prueba de que el trabajador ha recibido a su satisfacción la cantidad consignada en dicho documento.

Artículo 25.—Los trabajadores que laboren por quincena o por mes, recibirán sus pagos el día quince y último de cada mes respectivamente.

Artículo 26.—Si la fecha de pago cayere en día feriado o inhábil, se pagará el día inmediato anterior y no siendo posible por causa justificada el día siguiente hábil.

Artículo 27.—Es entendido también que al terminar el Contrato, la empresa podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

VACACIONES

Artículo 28.—Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas, después de cada año de servicios continuos de la empresa y tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- Después de un año de servicios continuos diez días laborales consecutivos.
- Después de dos años de servicios continuos, doce días laborales consecutivos.
- Después de tres años de servicios continuos quince días laborales consecutivos.
- Después de cuatro años o más de servicios continuos, veinte días laborales consecutivos.

Artículo 29.—Para el cómputo de pago de las mismas se tomará como base el salario ordinario devengado por el trabajador en los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, cuando el Contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especial si la hubiere.

Artículo 30.—No se interrumpe la continuidad del servicio por las suspensiones, huelgas o paros legales, permisos y otras causas análogas, que según la Ley no ponen término al Contrato de trabajo.

Artículo 31.—Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, no deben descontarse del periodo de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador.

Artículo 32.—Las vacaciones no son acumulables de año en año, la acumulación podrá efectuarse hasta por dos años, para trabajadores que desempeñan labores técnicas, de dirección, de

confianza y otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo.

Artículo 33.—Es entendido que la época de vacaciones a que tiene derecho el trabajador, se fijará cada año cumplido, la época de las vacaciones deberá ser señalada por la Empresa a más tardar dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a ellas.

Las sumas que debe recibir el trabajador por concepto de vacaciones le serán liquidadas y pagadas íntegras, con tres días de anticipación respecto a la fecha en que se comience a disfrutar de ellas.

Artículo 34.—Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su periodo de vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono, éste 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 ocasionen al trabajador, serán por cuenta del patrono.

Artículo 35.—Durante el periodo de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Artículo 36.—Cuando el trabajador haya adquirido el derecho de vacaciones y que antes, de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero. Cuando el contrato de trabajo termine antes del tiempo que da 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 37.—Los trabajadores deberán presentarse a sus labores el día siguiente al de la terminación de las vacaciones.

Artículo 38.—La firma o huella digital del trabajador en el comprobante de pago de vacaciones, constituye prueba de que fueron otorgadas a satisfacción del trabajador.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE AMBAS PARTES

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 39.—La Empresa le dará estricto cumplimiento a lo establecido en el Artículo 95 del Código del Trabajo.

PROHIBICIONES A LA EMPRESA

Artículo 40.—La Empresa observará estrictamente lo establecido en el Artículo 96 del Código del Trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41.—Además de las contenidas en el Artículo 97 del Código del Trabajo, en sus Reglamentos y en otros Artículos serán obligaciones del personal de la Empresa las siguientes:

1.—Realizar personalmente la labor en los términos convenidos en el Contrato de Trabajo respectivo y observar los preceptos que de modo particular de el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico que se haya establecido, ya sea que las instrucciones se impartan verbalmente o por escrito.

2.—Ejecutar su trabajo con la mayor eficiencia, cuidado, esmero en el tiempo, lugar y condiciones estipuladas.

3.—Observar buenas costumbres durante su trabajo y guardar la disciplina y obediencia necesaria a sus respectivos jefes, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, acatando las indicaciones que se le hagan y teniendo en todo momento respeto y consideración a aquéllos, a sus compañeros y a las personas que por cualquier motivo lícito lleguen al local que ocupe la Empresa.

4.—Cumplir la jornada de trabajo que de acuerdo con este Reglamento se le haya fijado, asistiendo puntualmente a su trabajo todos los días hábiles, debiendo registrar de acuerdo a los sistemas de control establecidos las horas de entrada y salida.

5.—Guardar absoluta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su trabajo, sin perjuicio de que cumpla con el deber de denunciar las faltas, delitos comunes y las violaciones del contrato o de las Leyes del Trabajo.

6.—Realizar sus labores con la mayor diligencia y corrección, cuidando de que al final de la jornada diaria, no queden sobre los escritorios, documentos que se hayan utilizado durante la misma los que deberán guardarse bajo llave en las gavetas, archivos, cajas de seguridad, según su importancia, así como verificar que las máquinas de mecanografía, cualquier equipo de oficina, aire acondicionado, interruptores de energía eléctrica grifos de agua potable queden todos desconectados o cerrados según el caso.

7.—Ser atentos y corteses con el público brindándoles la mayor facilidad para la realización de sus gestiones en la Em-





28/42

19.—Destitución sin responsabilidad de la Empresa que será acordada por la dirección previo informe de la oficina de personal.

Artículo 45.—Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo sin goce de salario no podrá decretarse por más de ocho días, sin antes haber sido oído el interesado, nunca se harán malas anotaciones a los trabajadores sin la previa comprobación de las faltas cometidas.

Artículo 46.—Sobre cada resolución de destitución o suspensión se formará expediente donde se haga constar los motivos y las alegaciones hechas en cargo o descargo del trabajador correspondiente.

Artículo 47.—Cuando se apliquen como sanciones la amonestación por escrito y la suspensión sin goce de sueldo se dejará constancia de ella, a fin de tomarlas en cuenta para los ascensos, en estos casos deberá oírse previamente al trabajador y a los compañeros de trabajo.

Artículo 48.—La Empresa concederá permiso o licencia al trabajador que lo solicite y que se encuentre enfermo para visitar a un médico particular por el tiempo que sea necesario, con derecho a salario, de conformidad con la Ley, el trabajador deberá comprobar ante la Empresa estas visitas al médico, mediante certificación médica.

Artículo 49.—La Empresa concederá permiso o licencia al trabajador que fuere asignado para representar al país en congreso o conferencias internacionales relacionadas con el trabajo aprobadas por el Ministerio respectivo, dicho permiso o licencia será con goce de sueldo, durante el tiempo que requiera la representación respectiva. En caso de representación en el interior del país el período no podrá exceder de diez días y veinte en el exterior, el Ministerio respectivo fijará en cada caso el término dentro del cual deba ejercerse la representación correspondiente.

Artículo 50.—La Empresa podrá conceder permiso a sus trabajadores para ausentarse del trabajo por tiempo razonable y sin remuneración estos permisos deberán solicitarse por lo menos con un día de anticipación, excepto en los casos de urgencia, dichos permisos se considerarán por escrito y la Empresa, tomando en cuenta la necesidad y urgencia del permiso solicitado, lo concederá o lo denegará.

Artículo 51.—Los trabajadores deberán comunicar por el medio más rápido posible a su superior, cuando por causa justificada, fuerza mayor o caso fortuito, no puedan presentarse a su trabajo y además comprobar la o las causas que le impidieron asistir a sus labores. Queda entendido que las excusas de los trabajadores de no asistencia a sus labores, no constituyen permiso por parte del patrono, cuando la falta de asistencia al trabajo no haya sido suficientemente justificada.

Artículo 52.—En caso de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, la Empresa se sujeta a lo que dispone la Ley del Seguro Social y el Código del Trabajo, sobre atención médica de sus trabajadores.

Artículo 53.—Todo trabajador está obligado a someterse a los exámenes médicos y de laboratorio cuando la Empresa lo exija, corriendo a cargo de éste, los gastos por tales servicios. Asimismo, los trabajadores deben acatar las medidas profilácticas que dicten las autoridades respectivas a fin de prevenir enfermedades.

Artículo 54.—Es obligación de la Empresa mantener en el local de trabajo un botiquín de primeros auxilios para atender los accidentes que se presentaren, los que estarán colocados preferiblemente en las secciones que por el carácter de trabajo presenten mayor necesidades.

Artículo 55.—En caso de accidente de trabajo, la víctima será trasladada a la población, hospital o localidad más cercana en donde pueda ser atendido eficientemente, corriendo los gastos, incluyendo los de traslado, por cuenta de la Empresa, de acuerdo con lo establecido por las Leyes respectivas.

Artículo 56.—Todas las personas que presten sus servicios de cualquier naturaleza a la Empresa, están obligadas a observar buena conducta y deberán atender con cortesía y diligencia, las gestiones que realicen los interesados, sin distraer su tiempo en ocupaciones ajenas a sus cargos.

Artículo 57.—La Empresa tomará medidas para proteger la salud y asegurar el bienestar de los trabajadores prohibiendo la introducción, ventas y uso de drogas, estupefacientes y bebidas embriagantes.

Artículo 58.—Se entiende por régimen disciplinario de la Empresa, el conjunto de disposiciones internas a que están obligados a guardar todos los trabajadores para que exista la mayor armonía obrero patronal en la Empresa.

Artículo 59.—Además de los casos que dan lugar a la suspensión o terminación del contrato de trabajo y que la Ley ya señala, también se impondrán las siguientes sanciones:

1.—Por inasistencia injustificada del trabajador, se hará la deducción proporcional a su sueldo correspondiente al tiempo faltado.

2.—El hecho de marcar la tarjeta de control de asistencia por otro trabajador dará lugar a la destitución del infractor sin responsabilidad para la Empresa.

3.—Igual sanción a la anterior procederá cuando se compruebe que el empleado o trabajador ha recibido o exigido suma de dinero o cualquier otra gratificación por los servicios prestados o por hacer facilidades no contempladas en las disposiciones internas de la Empresa.

4.—Cualquier negociación ilícita con ánimo de lucro y que por razón de su cargo realice el trabajador con los bienes de la Empresa dará lugar al despido sin responsabilidad.

5.—No utilizar los vehículos de transporte para asuntos que no sean relacionados con la Empresa, fuera de las horas de trabajo o en días inhábiles, salvo con autorización de la Dirección de Tránsito y de la Dirección Ejecutiva de la Empresa.

6.—El incumplimiento de las disposiciones contenidas en los literales 1, 2, 3, dará lugar a la destitución del infractor sin responsabilidad para la Empresa.

7.—La falta de puntualidad en la entrada o salida antes de la hora cualesquiera que sea su duración será sancionadas dentro del año en la forma siguiente.

8.—Por la primera vez llamará la atención al jefe del departamento o sección correspondiente.

9.—Por la segunda vez lo hará el jefe de personal.

10.—Por la tercera vez podrá hacerse la deducción económica proporcional al tiempo faltado.

11.—Por cuarta vez suspensión por dos días consecutivos sin remuneración.

12.—Si una vez aplicadas estas medidas, no mejora la puntualidad, la suspensión podrá llegar de tres a ocho días sin remuneración o la destitución sin responsabilidad por parte de la Empresa.

13.—Todos los llamados de atención anteriores deben de constar por escrito librando las copias correspondientes.

14.—El incumplimiento o infracción de las demás obligaciones contractuales y reglamentarias será sancionado así.

15.—Amonestación escrita que la hará el jefe de sección o departamento.

16.—Amonestación escrita que la hará el jefe o encargado de la oficina de personal.

17.—Amonestación escrita que la hará el director o subdirector.

18.—Suspensión que será acordada por la Dirección, de dos hasta ocho días sin goce de sueldo.

PERMISOS Y LICENCIAS

SERVICIO Y CONTROL MEDICO

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD





29/42

LA GACETA — REPUBLICA DE HONDURAS.

TEGUCIGALPA, M. D. C., 16 DE MARZO DE 1993

Artículo 58.—Los trabajadores deben abstenerse de concurrir a su trabajo bajo la influencia de drogas, heroínas, bebidas embriagantes o similares, deben de comunicar a sus jefes inmediatos las observaciones para evitar daños a los intereses de la Empresa o a la vida de sus compañeros.

Artículo 59.—Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos correspondientes, para establecer si padecen de alguna enfermedad infectocontagiosa o de trastornos mentales que ponga en peligro a sus compañeros de trabajo o a los intereses de la Empresa.

Artículo 60.—A fin de prevenir los accidentes de trabajo, la dirección ejecutiva nombrará una comisión de seguridad, integrada por cuatro miembros y estará obligada a velar por el estricto cumplimiento de las medidas indicadas en el Reglamento de Higiene y Seguridad al entrar éste en vigencia.

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD

Artículo 61.—El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciséis años de edad, debe ser adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Los menores que no hayan cumplido los dieciséis años de edad y las mujeres, no podrán desempeñar las labores que el Código del Trabajo, el de Sanidad y los Reglamentos de Higiene y Seguridad, señalen como insalubres o peligrosos.

En las escuelas vocacionales e instituciones de Previsión y Asistencia Sociales, el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y mentales de los alumnos y a sus aptitudes y se realiza con fines de entrenamiento vocacional y no de explotación, en ningún caso descuidará la enseñanza a que tiene derecho cada niño. (Artículo 132, del Código del Trabajo).

Toda trabajadora en estado de gravedad, gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro semanas que preceden al parto y las seis que le sigan y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

La retribución por el descanso forzoso antes citado, se hará, de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social y su Reglamento, o en su caso con lo prescrito en el Código del Trabajo.

La Empresa está en la obligación de conceder a toda trabajadora, después de un parto viable, dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables uno en el trabajo de la mañana y otro en el de la tarde sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad del niño.

El derecho anterior será ejercido por las madres cuando lo juzguen conveniente sin más trámite que participar al jefe inmediato superior del trabajo, la hora que hubiese escogido.

RECLAMOS

Artículo 62.—Las peticiones hechas en forma individual, serán resueltas por el patrono dentro de los tres días siguientes al de su presentación y dentro de los seis días siguientes al de su presentación, cuando sean en forma colectiva, los casos de urgencia se resolverán en el momento.

TRABAJADORES ACCIDENTALES, TEMPORALES, TRANSITORIOS

Artículo 63.—Los trabajadores que ingresen como tales con carácter de accidental o temporal o para labores determinadas permanecerán al servicio de la Empresa, durante el tiempo convenido y durante el tiempo que sea necesario para la ejecución de los trabajos, para los cuales fueron contratados, en este caso, o habrá responsabilidad alguna para el patrono, en cuanto a indemnizaciones o prestaciones sociales por la naturaleza de la misma, de los contratos de trabajo.

TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 64.—Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminado el contrato de trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto, las establecidas en el Artículo 114, del Código del Trabajo.

Artículo 65.—Cuando el contrato de trabajo termine por cualquier causa se dará al trabajador notificación por escrito.

Artículo 66.—El trabajador que desea retirarse voluntariamente del servicio de la Empresa, dará aviso correspondiente, de conformidad con la Ley, en este caso, la Empresa no tendrá responsabilidad alguna.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 67.—Todo trabajador que preste sus servicios en la Empresa se somete y acepta las condiciones de trabajo establecidas en el presente Reglamento ya que pasan a formar parte del respectivo contrato de trabajo.

Artículo 68.—En los casos no previstos en este Reglamento, se aplicará lo que disponen sobre la materia; la Constitución de la República, el Código del Trabajo, su Reglamento y demás Leyes de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 69.—La Empresa se obliga a colocar este Reglamento en sitios visibles de sus centros de trabajo para mayor información de los trabajadores.

Artículo 70.—Este Reglamento será aprobado por el Consejo Nacional para la Vivienda, e igualmente será presentada ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y entrará en vigencia el siguiente día de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta, quedando sus reformas o derogaciones sujetas al mismo procedimiento indicado en este Artículo.

SEGUNDO: Ordenar el registro del presente Reglamento Interno de Trabajo, en el libro correspondiente;

TERCERO: Entregar a los interesados copias autorizadas de la presente Resolución, y;

CUARTO: Proceder al archivo y custodia de las presentes diligencias, para cuyos efectos remítanse a la Sección de Reglamentos de Trabajo.—Notifíquese.

SANTOS PORFIRIO GOMEZ VALLEJO
Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, por ley.

ISMAEL ZAPATA ROSSA
Oficial Mayor

16 M. 93.

A V I S O S

RE M A T E

La infrescrita, Secretaria del Juzgado Primero de Letras Seccional de Comayagua, al público en general y para los efectos de ley, hace saber: Que en audiencia señalada para el día miércoles veintuno de abril del año en curso, a las diez de la mañana, para verificar el remate del inmueble, objeto de la ejecución; y mándese anunciar la venta en pública subasta, del siguiente inmueble: Una casa de adobes, sita en el Barrio El Torondón, de esta ciudad, de cinco y media varas de largo, por cinco de ancho, ubicada en un solar de cinco y media varas de ancho, por cincuenta y dos varas de fondo; limitado así: Al Norte, pleza de casa de Julia Zepeda; al Sur, pleza de casa de María Arriaga; al Este, solar de Abelardo Díaz, y; al Oeste, casa que fue de Máximo Meléndez; calle de por medio; solar y casa de propiedad de la demandada y se encuentra inscrito a su favor, bajo el Número 58, Tomo 201, del Libro Registro de Propiedad, Hipotecas y Anotaciones Preventivas, de esta Sección Judicial. Se advierte que no se admitirán postores que no cubren por lo menos las dos terceras partes de la tasación cuya cantidad será depositada previamente para tomar parte en el remate. Para pagar con su producto, cantidad de dinero, intereses y costas del Juicio Ejecutivo, promovida por el señor Sotero Mejía Padilla, contra la señora Marta Reyes Rivera. Valor del inmueble Veinte Mil Ciento Nueve Lembras, con Veinticinco Centavos (Lps. 20,109.25).—Comayagua, 9 de marzo de 1993.

ELSA MARINA CASTILLO DE ZELEDON
SECRETARIA

Del 11 de M., al 2 A. 93.

