

MANUAL DE POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

**“Programa Presidencial Crédito Solidario
“Tu Banca Solidaria.”**



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	7
II. ANTECEDENTES	7
Misión.....	8
Visión	8
Valores Institucionales	8
III. OBJETIVOS DEL MANUAL	9
IV. JUSTIFICACIÓN DEL MANUAL.....	9
V. DESCRIPCIÓN DE POLÍTICAS	9
VI. ESTRUCTURA.....	10
VII. ALCANCE DE LOS PROCESOS	10
7.1 Reclutamiento Y Contratación.....	10
7.2 Evaluación A Candidatos	11
7.3 Inducción.....	11
7.4 Contratación	12
7.4.1 Al Momento del Ingreso de un Nuevo Colaborador se Deberá Tomar en Cuenta estos Aspectos:.....	12
7.5 Evaluaciones del Desempeño.....	14
7.6 Las Evaluaciones del Desempeño, servirá para la toma de decisiones en cuanto a:.....	14
7.7 Concursos Internos.....	15
7.8 Normas, Reglamentos y Llamados de Atención	16
7.8.1 El Programa se rige por el Reglamento Interno	16
7.8.2 Política de Vestimenta.....	16
7.9 Comisiones	16
7.10 Audiencias de Descargo.....	17
7.11 Terminación de Contrato.....	17
7.12 Proceso de Liquidación:.....	26
VIII. DIAGRAMA DE FLUJO	27
IX. ANEXOS	28



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	3 de 28

HOJA DE VERSIÓN DEL DOCUMENTO

Versión	Descripción del documento	Fecha	Propietario
2020	Manual de Políticas de Talento Humano	20 de Marzo del 2020	PPCS

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Sección modificada	Descripción general de la modificación
2020		

Ámbito de Aplicación

El presente manual es de aplicación obligatoria y las políticas que aquí se exponen deben ser implementados para todos los colaboradores que pertenecen al **Programa Presidencial Crédito Solidario "Tu Banca Solidaria"** en todas las Agencias a Nivel Nacional, únicamente puede ser modificado a solicitud de la Sub- Gerencia de Talento Humano con el VoBo de la Gerencia Administrativa Financiera y aprobación de Dirección.

A través de este documento se establecen los límites bajo los cuales se regirá el comportamiento de los colaboradores. Todo el Departamento de Talento Humano asegurará el cumplimiento de este manual y de no permitir la violación de los estándares, comportamientos, prácticas y otras políticas asociadas mencionadas en este documento

Inducción y Capacitación

Cada vez que se aprueben nuevas disposiciones, Todo el Departamento Talento Humano socializa mediante jornadas de inducción y capacitación a los colaboradores a nivel

 Elaborado por: Lic. Bárbara Nuñez Sub Gerente de Talento Humano	 Revisado por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero	 Revisado por: Lic. Daysi Larios Gerencia de Riesgo Control Interno	 Aprobado por: Lic. Carlos Guzmán Dirección General
---	--	---	--



Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
	Versión	1A
Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
	Página	4 de 28

Responsabilidades del Propietario del Manual

La Sub-Gerencia de Talento Humano debe velar y ser garante del cumplimiento de este manual. Asegurándose de la difusión, actualización, seguimiento y convertirlo en una práctica cotidiana para todos los colaboradores a nivel Nacional.

Normas de Actualización

Este manual deberá ser actualizado una vez al año cuando las situaciones internas y /o externas cambien en relación a las políticas del Departamento de Talento Humano.

Responsabilidad de la Aplicación del Manual

	Responsable	Apoyo
Elaborar	Sub-Gerencia de Talento Humano	UPEG
Capacitar y socializar	Sub-Gerencia de Talento Humano	Sub-Gerencia de Talento Humano
Divulgarlo	Sub-Gerencia de Talento Humano	Departamento De Informatica
Implementarlo	Sub-Gerencia de Talento Humano	Director, Gerencias , Sub-Gerencias y Jefaturas
Vigilar su cumplimiento	Sub-Gerencia de Talento Humano	GRCI
Actualizar	Oficial de Reclutamiento y Contratación	UPEG
Custodia	UPEG	GRCI

Marco Legal Vigente

1. Código del Trabajo
2. Reglamento Interno
3. Decreto Ejecutivo PCM-05-2015.
4. Decreto Ejecutivo PCM-054-2015.
5. Decreto Ejecutivo PCM-033-2016.
6. Decreto Ejecutivo PCM-070-2018.

 Elaborado por: Abg. Karina Nuñez Sub-Gerente de Talento Humano	 Visto Bueno por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero	 Revisado por: Lic. Daniel Ríos Gerencia de Riesgos y Control Interno	 Aprobado por: Lic. Carlos Guzmán Director de Inspección General
---	--	---	--

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	5 de 28

Vigencia

Se debe mencionar que entra en vigencia a partir del visto bueno de la Gerencia Financiera Administrativa del Programa Presidencial Crédito Solidario "Tu Banca Solidaria" con aprobación de la Dirección en el presente año 2020.

DEFINICIONES

Abandono de Trabajo: no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte.

Amonestación: en su sentido más genérico, es una crítica hecha con la intención de evitar que se repita un comportamiento indeseable.

Disciplina: conjunto de reglas de comportamiento para mantener el orden y la subordinación entre los miembros de una colectividad en una profesión o en una determinada colectividad, ya sea en empresas o instituciones.

Eficacia: capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

Eficiencia: capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función.

Faltas graves: es la infracción efectuada por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Faltas leves: son aquellas que no afectan directamente a otros, a los bienes de la institución de cualquier miembro, ni lesionan la honra o el respeto del otro; generalmente ocurren por descuido, falta de previsión o anticipación de consecuencias, pero necesitan ser corregidas para permitir un proceso adecuado de formación de este.

 <p>Elaborado por: Abel Acosta Núñez Sub-Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Visto Bueno por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Dáys Hernández Gerencia de Riesgos y Control</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Guillermo Lainez Dirección General</p>
--	---	--	--

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	6 de 28

Horarios de Oficina: son las horas durante el día en el que las labores se llevan a cabo de manera común. Los horarios de oficina típicos varían según el país.

Normas: son un conjunto de reglas que deben seguir las personas de una comunidad para tener una mejor convivencia, a las que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades del ser humano.

Políticas: es una actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos.

Prohibición: se define como la limitación que tiene un colaborador de tocar, utilizar y realizar algo. Las prohibiciones suelen estar respaldadas por leyes o normas, las cuales son fijadas por el estado.

Reglamento: conjunto ordenado de reglas o preceptos dictados por la autoridad competente para la ejecución de una ley, para el funcionamiento de una corporación, de un servicio o de cualquier actividad.

Reincidencia: es la reiteración de una misma culpa o defecto.

SIGLAS

CT (Comité Técnico)

GG (Gerencia General)

SGTH (Sub Gerencia de Talento Humano)

GAF (Gerencia Administrativa Financiera)

JP (Jefe de Planilla)

CZ (Coordinador de Zona)

 Visto Bueno por: Lic. <i>[Firma]</i> Sub-Gerente de Talento Humano	 Visto Bueno por: Lic. <i>[Firma]</i> Gerente Administrativo Financiero	 Revisado por: Lic. <i>[Firma]</i> Gerencia de Riesgos y Control Interno	 Aprobado por: Lic. <i>[Firma]</i> Gerencia General
---	---	---	---

 CRÉDITO SOLIDARIO ★ ★ ★ ★ ★ TU BANCA SOLIDARIA	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
	Manual de Políticas Talento Humano	Versión	1A
		Fecha	20-03-2020
		Página	7 de 28

ORC (Oficial de Reclutamiento y Contratación)

OC (Oficial de Capacitación)

OP (Oficial de Planilla)

CV (Curriculum Vitae)

I. INTRODUCCIÓN

El presente manual contiene un consolidado de todas las políticas establecidas por cada una de las áreas que conforman La Sub-Gerencia de Talento Humano para la gestión de sus funciones. Se describen desde las implementadas al momento de ejecutar una selección de personal, contratación, evaluaciones del desempeño, faltas cometidas, despido, audiencias de descargo y penalizaciones; es importante conocer las consecuencias que conlleven el no cumplimiento de las mismas, es por esta razón que se detallan de forma explicativa dando a conocer términos, definiciones y procesos que encadenan en cada una de las políticas las cuales funcionan como guías orientadoras para ejecutar acciones administrativas enfocados hacia cada uno de los colaboradores del Programa.

Este documento describe un sistema integral de Talento Humano (TH) que contiene los procedimientos de Reclutamiento y Contratación, Planilla y Capacitación.

II. ANTECEDENTES

El programa Presidencial Crédito Solidario (PPCS) fue creado con la visión del Presidente de la República abogado Juan Orlando Hernández, Mediante PCM -05-2015 Adscrito a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social (2015-2019), cuya finalidad es la de brindar asistencia técnica y dar acceso a créditos solidarios a todos los hondureños que

quieran o estén organizados y que tengan el deseo de construir una microempresa, haciendo

 Elaborado por Abg. Diana Nuñez Sub-Gerente de Talento Humano	 Revisado por Revisó Florens Gerencia Administrativa Financiera	 Revisado por Lic. Dayvi Ríos Gerencia de Riesgo Control Interno	 Aprobado por Lic. Carlos Guzmán Sub-Gerente de Asesoría Técnica
---	---	---	--

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	8 de 28

énfasis en la recuperación de los recursos con el fin de reutilizar esos fondos en nuevos emprendimientos. Actualmente a través del Decreto PCM 34-2019 Se adscribe al Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios (SENPRENDE) y mediante Decreto PCM 17-2020 Se delimita el alcance de la adscripción siendo SENPRENDE el ente rector estratégico y el PPCS un programa ejecutor.

Misión

Somos un Programa Presidencial al servicio de los emprendedores del sector micro empresarial del país, otorgándoles asistencia técnica y crédito solidario con responsabilidad haciendo énfasis en la recuperación de los recursos con el fin de reutilizar esos fondos en nuevos emprendimientos

Visión

Ser, al 2020, el Programa Modelo en Latinoamérica de asistencia técnica y créditos solidarios al servicio del sector micro empresarial del país, operando en forma independiente y con personal altamente motivado y comprometido con la excelencia

Valores Institucionales

- Solidarios e incluyentes
- Proactivo
- Creativos
- Amables
- Excelencia en operar y servir
- Responsables e íntegros
- Transparentes
- Comprometidos con el trabajo

 <p>Elaborado por: Abg. Karina Núñez Subgerente de Talento Humano</p>	 <p>Revisado por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo y Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Naysi L. Ríos Gerencia de Recursos Humanos Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Guillermo Martínez Director General</p>
---	--	--	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	9 de 28

III. OBJETIVOS DEL MANUAL

3.1 Objetivo General

Consolidar los lineamientos que regulan la Administración de Talento Humano con el fin de alcanzar la eficiencia y eficacia en base al cumplimiento de sus deberes y obligaciones, en relación a procedimientos estratégicos.

IV. JUSTIFICACIÓN DEL MANUAL

El Manual de Políticas está dirigido a todas las personas que, bajo cualquier modalidad, se encuentren vinculadas al Programa Presidencial Crédito Solidario y se constituye en un elemento de apoyo útil para el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, y para coadyuvar, conjuntamente con el Control Interno, en la consecución de las metas de desempeño y rentabilidad, asegurar la información y consolidar el cumplimiento normativo.

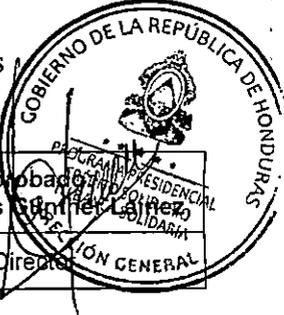
V. DESCRIPCIÓN DE POLÍTICAS

Las políticas de Talento Humano son el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones de trabajo a que se sujeta al Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria", y sus colaboradores en la prestación de los servicios en todos aquellos lugares de trabajo en que se desarrolle las actividades propias.

El colaborador debe cumplir con las siguientes políticas y el personal de Talento Humano velar porque se cumplan.

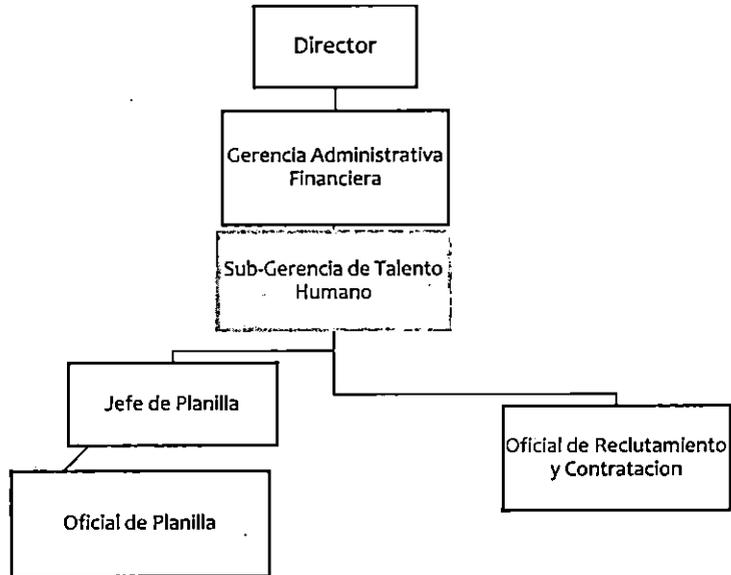
6.1 Condiciones para el Ingreso

Toda persona que desee ingresar como colaborador en El Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria" deberá pasar por un proceso de Reclutamiento y Contratación en el cual consiste; entregar su hoja de vida para su respectivo análisis e evaluar, y al cumplir con el proceso realiza un proceso de evaluación.

 <p>Elaborado por: Abg. Kafiña Núñez Sub Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Revisado por: Lic. Eusto Flores Gerente Administrativo y Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Daysi L. Rivas Gerencia de Riesgo y Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Sánchez Director General</p>
--	---	---	--

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	10 de 28

VI. ESTRUCTURA



VII. ALCANCE DE LOS PROCESOS

7.1 Reclutamiento Y Contratación

El Procedimiento de Reclutamiento de Personal entre sus políticas debe de iniciar con la identificación de la necesidad de personal por parte las autoridades competentes del Programa.

De acuerdo al Reglamento Interno. - La evaluación, selección e ingreso de personal, se harán sobre las bases de capacidad, experiencia y honradez.

Es importante mencionar que la necesidad de contratación debe estar incluida en el plan Operativo Anual de cada Gerencias o Jefaturas.

 <p>Elaborado por: Abg. Karina Núñez Sub-Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Visado por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Daisy Larios Gerencia de Riesgos Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Cuatrecasas Dirección General</p>
--	--	--	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	11 de 28

El área solicitante llena el formato **RG-TH-001** Requisición de Personal y lo hace llegar a La Sub-Gerencia de Talento Humano por medio de los Oficiales de Reclutamiento y Contratación.

La Sub-Gerencia de Talento Humano verifica la existencia del puesto en el Manual De Descripción Y Perfil De Puestos, en base al presupuesto operativo del Programa; al no contar con el perfil requerido se precede a la creación de mismo. SGTH da Vo. Bo para realizar el proceso de reclutamiento y selección del personal.

7.2 Evaluación A Candidatos

Los Oficiales de Reclutamiento y Contratación (ORC) encargados del proceso, deben realizar un primer filtro ya con la admisión de la hoja de vida, el cual consiste en la evaluación del Currículum Vitae (CV) de los candidatos, con el propósito de descartar o seleccionar los perfiles idóneos para el puesto.

Segundo filtro se llama al candidato idóneo a realizar un proceso de evaluación donde deberá llenar el formato **RG-TH-002** Solicitud de Empleo, una vez completada con los datos que se solicitan, la devuelven adjuntando su hoja de vida actualizada. Dentro del segundo filtro se aplica la entrevista inicial, mediante formato **RG-TH-003**; después se procede con los candidatos la evaluación de personalidad e inteligencia a través de las pruebas Psicométricas para indagar las destrezas en base al puesto que está aplicando.

Una vez finalizado el proceso de evaluación se procede a realizar un informe que contiene un análisis completo de la hoja de vida, Pruebas Psicométricas, Referencias para selección del candidato idóneo, que realmente cumpla con el perfil y tenga las habilidades requeridas para el puesto.

7.3 Inducción

 <p>Elaborado por: bg Marina Núñez Sub Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Visto Bueno por: Lic. Galindo Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Haysio Gerencia de Riesgos y Contratación</p>	 <p>Programa Presidencial "Tu Banca Solidaria" Lic. Carlos Gutiérrez Dirección General</p>
---	---	--	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	12 de 28

Toda persona contratada debe recibir la inducción a efecto de familiarizarla con la entidad, con las funciones, políticas, atribuciones del cargo y el personal con quien va a relacionarse. También debe conocer la Misión, Visión, Valores del Programa y su estructura organizacional.

Se debe detallar todas las generalidades del Programa mencionando cada producto financiero que se ofrece, explicando los beneficios y el alcance, los requisitos, el perfil de quien va a optar al préstamo, la cobertura y la ubicación de cada una de las agencias, quienes son los responsables de las oficinas, dar información de las redes sociales con las que se cuenta para que el colaborador tenga acceso y comenzar a formar parte de la familia de Crédito Solidario.

Al final de cada inducción el nuevo colaborador deberá llenar una constancia que garantice que fue recibida de manera satisfactoria en donde pudo captar toda la información, también se le debe entregar un formato de evaluación de la misma.

7.4 Contratación

La contratación del personal la hará por medio de la autorización de la Dirección, a través del respectivo contrato de prestación de servicio.

El monto de la remuneración de la plaza estará establecido según la escala salarial que maneja el Programa Presidencial Crédito Solidario.

7.4.1 Al Momento del Ingreso de un Nuevo Colaborador se Deberá Tomar en Cuenta estos Aspectos:

1. Apertura de cuentas para pago del personal

Es un procedimiento que se ejecuta una vez que el colaborador es contratado, se procede a elaborar la nota de apertura de cuenta para proceder al pago de su salario mensual.

2.-Base Digital de Datos

 <p>Elaborado por: Abg. Karina Nuñez Subgerente de Talento Humano</p>	 <p>Visto Bueno por: Lic. Fabrice Flores Gerente Administrativo</p>	 <p>Revisado por: Lic. Daysi Rodríguez Gerencia de Riesgos y Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Guzmán Lainez Director General</p>
--	--	--	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	13 de 28

Es un proceso que se desarrolla para almacenar sistemáticamente la información importante del área en cuanto a datos del colaborador, con el fin de conservar los antecedentes relevantes del trabajador que aun con el paso del tiempo y con los diversos cambios que surgen.

3 Contrato de trabajo

Es un documento de acuerdo entre el colaborador y el Programa Presidencial Crédito Solidario "Tu Banca Solidaria", por el que este se obliga a prestar determinados servicios, al momento de su elaboración es importante contar con el expediente que contenga la documentación completa, debido a la información que se maneja dentro del mismo.

4 Expediente

Cuando un colaborador ingresa al Programa se le debe crear un expediente que contiene documentos personales y formatos correspondientes al Programa en el proceso de selección como también el historial a lo largo de su periodo de trabajo (Memorándum, llamados de Atención, Contratos, Autorizaciones, Incapacidades u otros documentos de interés), es importante estar en constante actualización de los mismos; se debe archivar y foliar cada uno de los expedientes.

5. Ingreso de nuevo personal a plataforma

Es el registro del personal nuevo y su creación de acceso a la plataforma a través de un código que es facilitado por el área de Relaciones Laborales, el cual sirve de base al departamento de Informática para permitir el acceso a la información de su área de trabajo.

6.-Periodo de prueba

De acuerdo al Código de Trabajo en su **Artículo 49**, los trabajadores contratados por tiempo definido, se sujetarán a un período de prueba de sesenta (60) días, que es la etapa inicial del Contrato de Trabajo y tiene por objeto, por parte del Programa apreciar las aptitudes de

 Elaborado por Abd. Katrina Núñez Sub Gerente de Talento Humano	 Visto/Buscado por Lic. Justo Flores Gerente Administrativo Financiero	 Revisado por Lic. Daysi Ríos Gerente de Recursos Humanos Control Interno	 Aprobado por Lic. Carlos González Director General
--	---	--	--

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	14 de 28

trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Este período de prueba se hará constar mediante contrato.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá ponerle término al contrato por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

En la Ley de Empleo por Hora nos faculta poder realizar las contrataciones del personal mediante esta modalidad por el tiempo que se desee por uno, dos, tres a seis meses.

7.5 Evaluaciones del Desempeño

El Programa realizará evaluaciones de cumplimiento mensualmente y de evaluación de desempeño semestral al colaborador a través de los jefes o Coordinadores de cada departamento y que será analizada por el Departamento Talento Humano, con el objetivo de definir un plan de incentivos basado en méritos para calificar, reconocer y retribuir individual de los funcionarios de colaboradores.

Evaluar el desempeño y las aptitudes de cada colaborador genera captación de problemáticas y dificultades que se viven en los equipos de trabajo. Contribuir como una herramienta fundamental para la toma de decisiones en materia de administración de Talento Humano y mejorar el entendimiento entre la jefatura y el subalterno. Fortalecer la función de la evaluación del desempeño desde un punto de vista instrumental, facilitando la medición de los resultados, mejorando el desempeño y fijando las metas, así como identificando las necesidades de desarrollo.

7.6 Las Evaluaciones del Desempeño, servirá para la toma de decisiones en cuanto

a:

1. Ambiente laboral: Detectar en el clima o ambiente laboral existente algunos problemas que afectan el desempeño en el Programa, con el fin de tomar acciones para que puedan ser corregidos o minimizados.

 <p>Elaborado por: Bog. Karina Nuñez Sub Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Visto y Brevado por: Lic. Augusto Torres Gerente Administrativo y Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Dayvi L. Torres Gerencia de Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Guzmán Leizaola Director General</p>
---	---	--	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	15 de 28

2. Capacitaciones: Orientada a detectar necesidades de capacitación que permitan mejorar aquellas áreas susceptibles de ser corregidas a través de ella, buscando perfeccionar las habilidades y las destrezas de los colaboradores con el fin de que se trasladen a su puesto de trabajo y este sea realizado de una manera efectiva.

3. Promociones: Capaz de identificar en las personas evaluadas, las competencias para que puedan ser promovidas a otros cargos de mayor jerarquía y/o responsabilidad.

4 Reconocimientos: Encaminado a motivar y recompensar a aquellas personas que tengan un desempeño sobresaliente.

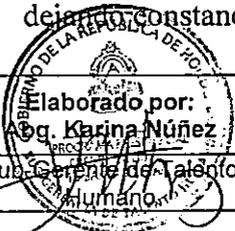
5. Terminación de la relación laboral: El colaborador que no alcance el puntaje mínimo requerido por el Programa en sus evoluciones en dos ocasiones consecutivas este podrá desistir de sus servicios

7.7 Concursos Internos

Los concursos internos se realizan cuando existe una vacante o creación de puesto nuevo y no existe un sucesor actual que pueda ocupar el puesto de inmediato. Todos los colaboradores que cumplan con los requisitos del perfil del puesto pueden participar y en el caso de no existir se recurrirá al reclutamiento externo.

En este proceso se tienen que ejecutar evaluaciones de personalidad, análisis de cartera del colaborador (en caso de ser personal de campo) y de conocimiento, también se cuenta con un comité de Selección (Reglamento de Concurso Interno) para resguardar su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad, dejando constancia de cada proceso ejecutado en el concurso interno y para tener otro punto de vista en el desempeño de los postulantes.

Al Comité de Selección, le corresponderá la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad, dejando constancia de cada proceso ejecutado.

			
Elaborado por: Abg. Karina Núñez Sub Gerente de Talento Humano	Revisado por: Lic. Francisco Flores Gerente Administrativo Financiero	Revisado por: Lic. Dayana L. Rosales Gerencia de Riesgos y Control Interno	Aprobado por: Lic. Carlos Quintana Gerente General

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	16 de 28

7.8 Normas, Reglamentos y Llamados de Atención

7.8.1 El Programa se rige por el Reglamento Interno

Contiene el conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo que deberán sujetarse los funcionarios y colaboradores, todo trabajador que celebre un contrato de trabajo con el Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria" Es consiente que se les prohíbe terminantemente a los colaboradores laborar en otros establecimientos mientras dure el contrato individual con el Programa, el cual estipulará esta condición por escrito.

7.8.2 Política de Vestimenta

El personal administrativo debe vestir formal y hacer uso del uniforme en situaciones de eventos y giras de trabajo, los días viernes es permitido vestir casual, de acuerdo la revista de vestimenta aprobada por el programa.

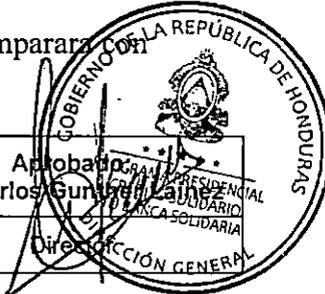
En relación al personal de campo puede usar camisetas, por el rol de trabajo el uso de pantalones de mezclilla (jeans), zapatos cerrados de colores neutros y uso del uniforme los días asignados.

Todo el personal del Programa deberá respetar el diseño del uniforme, sin hacer modificación al mismo, en caso de no poder portar el uniforme por caso fortuito o fuerza mayor, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y este a la Sub Gerencia de Talento Humano, quien será responsable de extender un permiso.

Si el colaborador renuncia a su puesto, deberá devolver el uniforme le entregaron al momento de su contratación al personal de la Sub Gerencia de Talento Humano.

7.9 Comisiones

Es un incentivo que recibe el colaborador del Programa en base a su buena administración de su cartera de créditos tomando en cuenta el porcentaje de mora el cual se comparara con el porcentaje requerido según el PCM 70-2018.

			
Elaborado por: Abg. Karina Núñez	Visto y aprobado por: Lic. Raulito Flores	Revisado por: Lic. Daysi...	Aprobado por: Lic. Carlos...
Sub Gerencia de Talento Humano	Gerente Administrativo Financiero	Gerencia de Riesgos y Control Interno	Dirección General

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	17 de 28

7.10 Audiencias de Descargo

Es el proceso en el cual el colaborador tiene el espacio para defenderse de las amonestaciones realizadas y comprobar su inculpabilidad, durante este tiempo él es escuchado y debe presentar las pruebas necesarias para verificar el hecho.

Una vez recibida la queja, infórmese o habiéndose iniciado de oficio la investigación para el procedimiento disciplinario, se citará personalmente dentro de los tres (3) días laborables al colaborador una audiencia de descargo la que deberá celebrarse también dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la citación, librada por la Sub-Gerencia de Talento Humano.

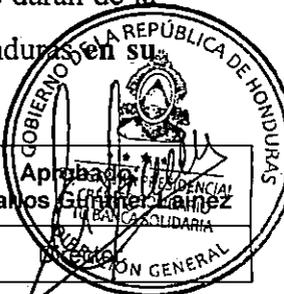
La cedula de citación deberá contener lugar, día y hora en que se celebra la audiencia, los hechos que pesan en su contra, el derecho que tiene de asistir con uno o dos testigos que sean empleados del Programa que den fe del desarrollo de la audiencia y la prevención de que, en el caso de no concurrir, se tomaran como aceptados los hechos y se dará por agotado el tramite investigativo. Si por causa Justa, calificada por la sub- Gerencia de Talento Humano, el colaborador no se pudo hacer presente a la audiencia, se podrá reprogramar para otra fecha dentro de los tres (3) días laborales siguientes, contados a partir desde que La Sub-Gerencia de Talento Humano acepte como justa la causa alegada y le notifique la nueva fecha.

La Audiencia de descargo la celebrará la Sub-Gerente de Talento Humanos con la presencia del colaborador o los testigos que el colaborador investigado proponga, además por su parte la Sub-Gerencia de Talento Humano se hará acompañar por un representante de la Gerencia Legal del Programa. 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 de que alguien se rehusare a firmar, dicha circunstancias se hará constar en la misma.

7.11 Terminación de Contrato

Las causas de la terminación de contrato de los colaboradores del Programa se darán de la siguiente manera de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo de Honduras en su

Artículo 146. Son causa de terminación de los contratos de trabajo:

 <p>Elaborado por: Ag. Karla Nájera Sub Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Viso Botado por: Lic. Pamela Flores Gerente Administrativo</p>	 <p>Revisado por: Lic. Daysi L. Ribera Gerencia de Recursos Humanos y Control Interno</p>	 <p>En su Aprobado por: Lic. Carlos Gutiérrez Gerente General</p>
--	---	---	--

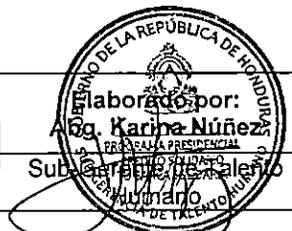
	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	18 de 28

1. Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la Ley.
2. El mutuo consentimiento de las partes
3. Muerte del colaborador o incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato
4. Enfermedad del trabajador en caso previsto en el artículo 104
5. Perdida de la libertad del trabajador en el caso previsto en el artículo 106
6. Caso fortuito o fuerza mayor
7. Perder la confianza del patrono
8. La suspensión de sus actividades por más de 120 días.
9. Liquidación o clausura definitiva del Programa
10. Ejercicio a las facultades que conceden a las partes los artículos 112 y 114 del código del trabajo.
11. Insolvencia o quiebra
12. Resolución del contrato decretada por autoridad competente.

Observación: La responsabilidad de las partes se hará según lo previsto en los artículos que corresponden a liquidación en el ministerio del trabajo.

Según el artículo 112 son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte:

1. El engaño del trabajador que le hubiere propuesto mediante la recomendaciones o certificaciones falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador.

 <p>Elaborado por: Lic. Karina Núñez Subgerente de Talento Humano</p>	 <p>Revisado por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo y Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Bayeta López Gerente de Riesgos y Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Gamboa López Director General</p>
--	---	--	--

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	19 de 28

2. Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o graves indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto de violencia, injurias o malos tratamiento, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiese precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que, como consecuencia de ellos, se hiciere imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.
4. Todo daño material causado a dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materia prima, instrumentos o demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente.
6. Revelar secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio del Programa.
7. Haber sido condenado el colaborador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada.
8. Cuando el colaborador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un mes.
9. La negativa reiterada y manifiesta del colaborador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades
10. La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o a evitar el trabajador en igual forma y en perjuicio del patrono, las normas que establecen

			
Elaborado por: Abg. Karina Núñez	Revisado por: Lic. Pamela Torres	Revisado por: Lic. Daisi L. Torres	Aprobado por: Lic. Carlos Guillermo Lainez
Sub Gerente Talento Humano	Gerente Administrativo Financiero	Gerencia de Riesgos y Control Interno	Dirección General

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	20 de 28

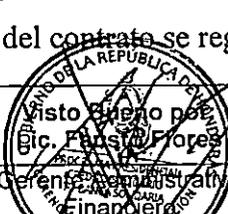
su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimientos en las labores que se están ejecutando.

11. La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato.
12. El descubrimiento de que el colaborador padece de enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento no obligatorio, cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligros para terceros.
13. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo a los artículos 97 0 98 del código del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho este debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario y convencional.

Artículo 113: La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero este goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo, antes de que transcurra el termino de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este código le pueden corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que este habría percibido en la terminación del contrato hasta la fecha en que, con sujeción a las normas personales del presente código del trabajo, debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.

El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones, el derecho del trabajador

existir el cumplimiento del contrato se regula de la siguiente manera:

 <p>Elaborado por: Abg. Carolina Nunez Sub-Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Visto Bueno por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Davy... Gerencia de Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos... Dirección General</p>
---	--	--	---

 CRÉDITO SOLIDARIO ★ ★ ★ ★ ★ TU BANCA SOLIDARIA	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	21 de 28

- a) El ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo.
- b) Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, este no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido injustificado, pero si a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquel, hasta que se cumpla con la reinstalación y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio.

Artículo 114.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, sin preaviso y 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 colaborador. Esta causa no podrá alegarse contra el patrono, después de treinta (30 días) de prestar sus servicios, el trabajador.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de este.
- c) Cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contraria sus condiciones políticas o religiosas.
- d) Actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del colaborador.
- e) Por Prejuicio que el patrono, sus familiares o representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona estén bajo su responsabilidad
- f) No pagarle el patrono el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, 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

 Elaborado por Abg. Karina Núñez Sub-Carátula de Talento Humano	 Visto y firmado por Lic. Rusty Flores Gerente Administrativo Financiero	 Revisado por Lic. Daisy... Gerencia de Riesgos Control	 Aprobado por Lic. Carlos... DIRECCIÓN GENERAL
---	--	--	--

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	22 de 28

exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, 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 colaborador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción de salario.

- h) Adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate.
- i) Incumplimiento de parte del patrono, de las obligaciones convencionales o legales.
- j) Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono de acuerdo a los artículos 95 y 96, siempre que el hecho este debidamente comprobado.
- k) Incumplimiento, del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 115.- la terminación de del contrato, conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el trabajador la comunique al patrono, pero este goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo, antes de que transcurra el termino de prescripción, con el objeto de probar que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contrato por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales. Si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, deberá pagarle únicamente los daños y perjuicios correspondientes. Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, el trabajador puede separarse de su puesto conservando su derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales que procedan.

 <p>Elaborado por Abd. Karina Núñez Subgerente de Talento Humano</p>	 <p>Revisado por J.C. Augusto Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por Lic. Daysi R. Ricardo Gerencia de Recursos Humanos Control Interno</p>	 <p>Aprobado por Lic. Carlos González Lainez Director General</p>
--	--	--	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	23 de 28

PREAVISO

Artículo 116.- si el contrato es por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso. Durante el término de éste el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de un (1) día en cada semana a fin de que pueda buscar nueva colocación.

El preaviso será notificado con anticipación así:

- a) De veinticuatro (24) horas, cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo menos de tres (3) meses.
- b) De una (1) semana, cuando le ha servido de tres (3) a seis (6) meses.
- c) De dos (2) semanas, cuando le ha servido de seis (6) a un (1) año.
- d) De un (1) mes, cuando le ha servido de uno (1) a dos (2) años.
- e) De dos (2) meses, cuando le ha servido por más de dos (2) años.

Dichos avisos pueden omitirse por cualquiera de las partes, pagando a la otra cantidad que le corresponda según lo dispuesto en el artículo 118.

Artículo 117. – La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe dar el preaviso por escrito, personalmente a la otra parte, pero si el contrato es verbal puede darlo de palabra ante dos testigos, con expresión de la causa o motivo que la mueve a tomar esa determinación. Después no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 118.- El trabajador culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, quedará obligado a pagar al patrono una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al termino del preaviso.

Artículo 119.- El término del pre aviso empezará a correr desde el día siguiente al de la notificación respectiva.

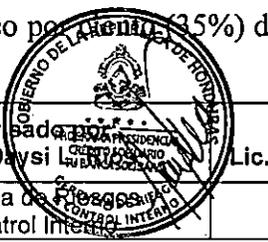
Artículo 120.- Si el contrato de trabajo por tiempo determinado concluye por razón de despido injustificado por alguna de las causas previstas en el artículo 114 u otra ajena a la

 <p>Elaborado por: Abg. Karina Núñez Sub-Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Visto Bueno por: Lc. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Daysi L. Ríos Gerencia de Riesgos y Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Gunther Lainez Director</p>
--	--	---	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	24 de 28

voluntad del trabajador, el patrono debe pagarle a este un auxilio de cesantía de carácter indemnizatorio de acuerdo a las reglas siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6) con un importe igual a diez (10) días de salario.
- b) Después de un salario continuo mayor de seis (6) meses, pero menor de un (1) año, con un importe igual a un (1) mes de salario por cada año de trabajo, y si los servicios no alcanzan a un (1) año, en forma proporcional al plazo trabajado.
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un (1) año, con un importe igual a un (1) mes de salario por cada año de trabajo, y si los servicios no alcanzan a un (1) año, en forma proporcional al plazo trabajado.
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de veinticinco (25) meses.
- e) El auxilio de cesantía deberá pagarse, aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.
- f) No tendrá derecho a auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato quede automáticamente protegido por una pensión concedida o financiadas directa o indirectamente por el Estado o por un Instituto Previsional Público, cuyo valor actual, en la proporción aportada por el Estado, sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por auxilio de cesantía según el tiempo servido; ni cuando el trabajador por el mismo hecho del despido reciba una prima de antigüedad del Régimen de cobertura Laboral del Sistema de Protección Social; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenía asegurado conforme a la Ley al referido trabajador contra dicho riesgo; o cuando el deceso del trabajador ocurra por otra causa y el fallecido estuviere amparado legalmente contra el riesgo de muerte
- g) También tendrá derecho a auxilio de cesantía después de un trabajo continuo de (15) años o más, si el trabajador decide voluntariamente dar por terminado un contrato de trabajo, tendrá derecho a recibir un treinta y cinco por ciento (35%) del importe que

 <p>Elaborado por: Abg. Karina Núñez Sub Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Revisado por: Msc. Fátima Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Daysi L. Flores Gerencia de Recursos Humanos Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Guzmán Lainez Director General</p>
---	---	---	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	25 de 28

le correspondería por los años de servicio según los literales (c y d) de este artículo; en caso de fallecimiento natural después de seis (6) meses de laborar, el porcentaje se eleva a un setenta y cinco por ciento (75%) pagadero a sus beneficios.

El beneficio anterior será aplicable siempre y cuando no se presenten las circunstancias previstas 112 del código del trabajo, o cuando el trabajador este acogido a los beneficios señalados en el literal f de la presente descripción.

El monto abonado, más los intereses generados en la cuenta individual de Reserva Laboral a nombre de determinado trabajador, según lo establecido en el artículo 30 de la Ley Marco de Protección Social, puede ser utilizado por el patrono para hacer efectivo el pago de la indemnización que por auxilio de cesantía corresponda a un trabajador despedido sin justa causa. En tal caso, el patrono queda liberado de dicha obligación hasta por el saldo acumulado en la subcuenta de Reserva Laboral, producto del esfuerzo de sus propios aportes e intereses correspondientes. En el caso de la reserva laboral de capitalización individual fuese superior al Auxilio de Cesantía correspondiente, dicha diferencia, independientemente del monto resultante, también debe ser otorgada al trabajador en concepto de compensación laboral a la estabilidad en el empleo o prima de antigüedad.

Artículo 122.- Si el trabajador se separa sin causa justificada o fuese despedido por cualquiera de las causas enumeradas, deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause, la forma en la que el trabajador deberá hacer el pago, pero el monto de los daños y perjuicios no podrá exceder al salario correspondiente a treinta (30) días.

Artículo 124.- El patrono no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante el juez de trabajo respectivo alguna de las causales enumeradas en el artículo 112. En este caso subsistirá la relación de trabajo hasta

 <p>Elaborado por: Abg. Karina Núñez Sub-Directora de Talento Humano</p>	 <p>Visto Bueno por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo</p>	 <p>Revisado por: Lic. Jaysi L. Ríos Gerencia de Riesgos y Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Gutiérrez Salas Director General</p>
---	---	--	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	26 de 28

que termine el descanso post natal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

Artículo 125.- A la terminación de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la casusa que le haya motivado, el patrono debe dar gratuitamente al trabajador una constancia que exprese:

- a) La fecha de iniciación y terminación de las labores.
- b) La clase de trabajo desempeñado.
- c) El salario devengado durante el último periodo de pago.

Si el trabajador lo desea, la constancia deberá expresar también:

- a) La eficiencia y comportamiento del trabajador
- b) La causa o causas de la terminación del contrato

Una vez establecido el retiro del colaborador en base a la ley se procede a ejecutar el siguiente paso:

7.12 Proceso de Liquidación:

El departamento de Talento Humano a través de la Jefatura de Planilla realiza el cálculo de prestaciones en el Ministerio del Trabajo, para dar continuidad al proceso interno del cómo ser opinión legal con la documentación requerida: expediente completo del colaborador y hoja de cálculo emitida por el Ministerio del trabajo, una vez obtenido el dictamen del Departamento de Legal se procede la liquidación de sus prestaciones.

 <p>Elaborado por: Abg. Karina Núñez Sub Gerente de Talento Humano</p>	 <p>Visto Bueno por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero</p>	 <p>Revisado por: Lic. Dayrlys Rojas Gerencia de Riesgos y Control Interno</p>	 <p>Aprobado por: Lic. Carlos Günther Lainez Director de Administración General</p>
--	---	---	---

	Programa Presidencial Crédito Solidario, "Tu Banca Solidaria"	Código	MPP-GAF 001
		Versión	1A
	Manual de Políticas Talento Humano	Fecha	20-03-2020
		Página	28 de 28

IX. ANEXOS



Elaborado por Abg. Karina Núñez Sub-Gerente de Talento Humano	Visto Bueno por: Lic. Fausto Flores Gerente Administrativo Financiero	Revisado por: Lic. Daylio Ruiz Gerente de Riesgos Control	Aprobado por: Lic. Carlos Guzmán Lainez Director
--	--	--	---