

**INSTITUTO HONDUREÑO DE COOPERATIVAS**  
**(IHDECOOP)**

**REGLAMENTO INTERNO**

Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social; Francisco Morazán; tres de agosto de de mil novecientos noventa y cuatro.

**VISTA:** Para dictar resolución definitiva del expediente creado a raíz de solicitud presentada por el señor Marcial Murillo López, en su condición de representante legal del " Instituto Hondureño de Cooperativas (IHDECOOP), con domicilio de la Ciudad de 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 asunto de fecha cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro, se le dio tramite a la solicitud presentada, ordenándose pasar a Sección de Reglamentos de Trabajo para su correspondiente revisión y estudio.

**RESULTA:** Que en informe de fecha quince de junio de mil novecientos noventa y cuatro, emitido por el auxiliar jurídico dependientes esta Secretaria de Estado, dictamino Favorable el Ante – Proyecto de Reglamento Presentado.

**CONSIUDERANDO:** Que está obligado a tener un Reglamento de Trabajo, todo patrono que ocupa mas de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales y mas de diez en empresas industriales.

**CONSIDERANDO:** Que los Reglamentos de Trabajo deben ser sometidos a la aprobación de la Secretaria 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 en el presente caso el Reglamento fue discutido aprobado por el patrono y sus trabajadores.

**POR TANTO:** Esta Secretaria 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, 93, 94, 591 No.1, 3, 5 y 6 del Código de Trabajo ; 36 No.8 y 122 de la Ley General de Administración Publica;

**RESUELVE PRIMERO:** Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa "Instituto Hondureño de Cooperativas" (IHDECOOP), el cual se leerá así :

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA**

### **“INSTITUTO HONDUREÑO DE COOPERATIVAS”, (IHDECOOP)**

#### **DISPOSICIONES PRELIMINARES**

**ARTICULO No. 1.-** El presente Reglamento de Trabajo contiene las normas obligatorias que determinan las condiciones que deben sujetarse al “Instituto Hondureño de Cooperativas” (IHDECOOP), y sus trabajadores en la presentación del servicio.

**ARTICULO No. 2.-** El “Instituto Hondureño de Cooperativas”, tiene su domicilio en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán y sus establecimientos o lugares de trabajo comprendidos en este Reglamento son los siguientes:

- a) La oficina Central del IHDECOOP, ubicada en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central.
- b) Las Oficinas Regionales, con sede en San Pedro Sula, Departamento de Cortés.
- c) Las Oficinas Regionales, Sub- Regionales y Talleres que se crearen en el futuro ; y,
- d) Los que en caso concreto se señalen temporal o permanentemente como sede de trabajadores, con funciones específicas en áreas geográficas determinadas.

**ARTICULO No. 3.-** En lo no previsto en este Reglamento y en los contratos de trabajo en que sea parte el IHDECOOP, se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo, en Legislación de Previsión Social, y en la Legislación General del País.

Ninguna Disposición contenida en este Reglamento podrá interpretarse como renuncia de los trabajadores a los derechos que por Ley o convención les corresponda.

**ARTICULO No. 4.-** No producirán efectos las disposiciones de este Reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes, en Contratos y Pactos de Trabajo o relaciones laborales del IHDECOOP, en fallos arbitrales, o por la costumbre, los cuales sustituye a este Reglamento en cuanto fueren mas favorables al trabajador.

**ARTICULO No. 5.-** Por patrono debe entenderse en este Reglamento al INSTITUTO HONDUREÑO DE COOPERATIVAS (IHDECOOP), Institución Descentralizada del Estado Autónomo y con patrimonio propio, que tiene a su cargo en forma exclusiva la organización del Sector Cooperativista de la

economía en el marco de los principios del cooperativismo y por ende la formulación, dirección coordinación y ejecución de la política del Estado en materia cooperativa.- La sigla IHDECOOP, identifica al Instituto Hondureño de Cooperativas.

La organización y funcionamiento del IHDECOOP, está regulado por la Ley de Cooperativas de Honduras y su Reglamento.

### **ORDEN JERARQUICO**

**ARTICULO No. 6.-** La Junta Directiva integrada como lo ordena la Ley de Cooperativas de Honduras y su Reglamento, es la máxima autoridad del Instituto Hondureño de Cooperativas.

Bajo su inmediata dependencia está el Director Ejecutivo a quien en general competará la representación para actos especiales.

Todo el personal que labore en el IHDECOOP, será subalterno del Director Ejecutivo como representante legal del patrono.

**ARTICULO No.7.-** La jerarquía del personal subalterno del Director Ejecutivo será la establecida en el manual puestos aprobados por la Junta Directiva del IHDECOOP.

**ARTICULO No. 8.-** Conforme al documento mencionado en el artículo anterior el personal del IHDECOOP, tiene el orden jerárquico siguiente:

1. Con jurisdicción en todas las oficinas, establecimientos o lugares de trabajo y con autoridad sobre el personal, subalterno la jerarquía será la siguiente :
  - a) Director Ejecutivo.
2. En las oficinas de Auditoria Interna, Asesoría Legal, Planificación y Presupuesto, División Administrativa, Registro Nacional de Cooperativas, División de Auditoria Externa y División de Desarrollo Cooperativista la jerarquía será la siguiente:
  - a) Jefe de Unidad de División
  - b) Jefe de Departamento
- 3.- En las Oficinas Regionales la jerarquía será la siguiente:
  - a) Jefe de Oficina Regional
4. En cada oficina, establecimiento o lugar de trabajo, los jefes de departamento (oficina)

5. tendrán autoridad sobre el personal de categoría inferior a la suya asignada a la unidad respectiva; y,
6. En autoridad interna el jefe dependerá directamente de Contraloría General de la República y tendrá autoridad sobre el personal subalterno de oficina.

**ARTICULO No. 9.-** La modificación del manual de puestos sólo podrá hacerlo Junta Directiva del IHDECOOP.

**ARTICULO No. 10.-** En caso de sustitución del IHDECOOP, como patrono se aplicaran las normas del Código de Trabajo que le regulen.

### **OBLIGACIONES DEL IHDECOOP**

**ARTICULO No. 11.-** Además de otras obligaciones que le imponen el Código de Trabajo, sus Reglamentos, la Legislación de Previsión Social y de este reglamento, IHDECOOP, como patrono tendrá las siguientes:

- a) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares establecidos en el contrato de trabajo o en este Reglamento.
- b) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono.
- c) Proporcionar oportunamente a los trabajadores, útiles instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido; los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias.
- d) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar que preste los servicios, que sea lícito al patrono retenerlo a título de indemnización, garantía o cualquier otro .- El inventario de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes que solicite.
- e) Conceder a los trabajadores las licencias permitidas por este Reglamento y las prescritas en caso de incapacidad personal y con lo dispuesto en el artículo 95 No.5 del Código de Trabajo vigente.
- f) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabras de obras y de actos que pudieran afectar su dignidad.

- g) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus establecimientos y lugares de trabajo, las mejores condiciones de higiene y seguridad.
- h) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en sus establecimientos y lugares de trabajo y darles los informes que a este efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.
- i) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo, y mantener una provisión de medicina y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.
- j) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo o 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.
- k) Mantener en sus establecimientos y lugares de trabajo los muebles necesarios para el cómodo desempeño de las labores de sus trabajadores.
- l) Hacer las deducciones de las cooperativas, requeridas por la organización social a que esté afiliado el trabajador.
- 11) Proporcionar a los trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria, en el establecimiento o lugar de trabajo.

### **PROHIBICIONES AL IHDECOOP**

**ARTICULO No. 12.-** Prohíbe al IHDECOOP, como patrono:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que le admitan en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones en general.
- c) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas.

- d) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores.
- e) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso, sin mandamiento judicial o sin que la Ley, el contrato de trabajo o este reglamento lo autoricen.
- f) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores, o a afectar su reputación.
- g) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la Ley.
- h) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga o permitir personas en esa condición dentro de los talleres, establecimientos o centros de trabajo.
- i) Ejecutar y autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores o que ofendan la dignidad de estos.
- j) Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirle demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las Leyes laborales.
- k) Imponer a los trabajadores penas y sanciones que no hayan sido autorizados por las Leyes o los Reglamentos vigentes.
- l) Exigir la realización de los trabajos que ponen en peligro de la salud o vida del trabajador cuando dicha condición no esté expresamente convenida.

### **CONCEPTO DE TRABAJADORES**

**ARTICULO No. 13.-** Es trabajador del IHDECOOP, toda persona natural que en virtud de un contrato o relación de trabajo y mediante el pago de una remuneración le preste servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros.

No se consideran trabajadores del IHDECOOP, los miembros de la Junta Directiva, propietarios, suplentes ni el Auditor Interno del mismo nombrado por la Contraloría General de la República.

Los puestos de Director Ejecutivo y Sub-Director, cuando lo haya, para los objetos de este Reglamento y de conformidad a la Ley de Administración Pública con puestos de confianza.

**ARTICULO No. 14.-** No podrán ser trabajadores:

- a) Los menores de catorce años sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, salvo con autorización de la autoridad competente.
- b) Los menores de dieciséis años, sin la autorización prevista en el artículo 33 del Código de Trabajo.

La relación de trabajo existente en contravención de este inciso obliga al patrono, pero faculta a la autoridad laboral para ordenar su cesación y multar al patrono, artículo 34 del Código de Trabajo vigente.

- c) Los privados de sus derechos con sentencia firme por cualquier causa.
- d) Los físicamente incapacitados para la labor o contratar y quienes padezcan de enfermedad infecto contagiosa.

**TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO No. 15.-** Son accidentales o transitorios los trabajadores a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 41 de este Reglamento.- Su contratación constará en la respectiva acción de personal y no estarán sujetos a los procedimientos de selección y reclutamiento que este mismo Reglamento establece.

**REQUISITOS DE ADMISIÓN**

**ARTICULO No. 16.-** La selección de trabajadores se e harán por un sistema de calificación de habilidad, experiencia e integridad moral debidamente acreditada de acuerdo al manual de reclutamiento, evaluación y selección de personas.

**ARTICULO No. 17.-** El reclutamiento se tramitará por el jefe del Departamento de Personal, a instancia del Director en todo caso tomando en cuenta también la opinión del Jefe Departamento o la Unidad según desempeñe sus funciones.

**ARTICULO No. 18.-** La instancia se hará por requerimiento escrito en el que el Director indicará al Jefe del Departamento de Personal la necesidad de la contratación y las cualidades previstas para los candidatos.

**ARTICULO No. 19.-** Transcurrido el término de postulación que se señale, el Jefe del Departamento de Personal en primera selección escogerá entre los postulados que reúnan los requisitos establecidos, debidamente comprobados, constatará las informaciones ofrecidas de la documentación aportada y con todos los antecedentes, trasladará al Director las solicitudes de los preseleccionados.

**ARTICULO No. 20.-** El Director Ejecutivo escogerá en definitiva el candidato entre los propuestos por el Jefe de Personal y podrá decidir la contratación de cualquiera de ellos, cuando por Ley, Reglamento o por Ley, Reglamento o por disposición de la Junta Directiva del IHDECOOP, no compete a este la decisión.

**ARTICULO No. 21.-** En la contratación, de trabajadores para proyectos específicos, tendrán preferencia los empleados del IHDECOOP, al tiempo de iniciarse el proceso de reclutamiento.

Si el seleccionado final ya fuera trabajador, la contratación consistirá en la modificación de su contrato vigente, acción de personal y acuerdo del señor Director.

**ARTICULO No. 22.-** La solicitud de empleo se hará en formulario suministrado por el departamento de personal, contendrá toda la información necesaria para la identificación del solicitante, y en lo posible, la resultante de los documentos que deban presentar con ella.

**ARTICULO No. 23.-** Con su solicitud, el interesado deberá presentar al Departamento de Personal:

- a) Dos fotografías tamaño pasaporte
- b) Tarjeta de Salud
- c) La autorización de trabajo determinado en los incisos a) y b) del artículo 14 de este Reglamento, en su caso.
- d) Certificación de haber cumplido o de estar cumpliendo su obligación escolar, si el solicitante tuviera esa obligación.
- e) Constancia extendida por los Juzgados que se estime conveniente de que no tuvo ni tiene pendiente ningún proceso por falta o delito alguno.
- f) Constancias de trabajo anteriores en el número solicitado
- g) Dos cartas de Referencias o recomendación.



- i) Curriculum Vitae
- j) Partida de Nacimiento, si el solicitante es menor de edad
- k) Licencia vigente para conducción de vehículos, cuando tal conducción pueda llegar a constituir obligación laboral para el solicitante.
- l) Autorización de ejercicio o carnet extendido por el colegio correspondiente, cuando los servicios ofrecidos por el solicitante requieran colegiación profesional.
- m) Tarjeta de identidad o de identificación
- n) Constancia vigente de impuesto sobre la renta
- o) Constancia vigente de Impuestos Municipales o Distritales
- p) Carnet de trabajo si el solicitante fuera extranjero
- q) Declaración jurada de bienes previo a la toma de posesión del cargo.

Los documentos que se refiere la letra j) se devolverán al solicitante una vez que hubiera tomado nota el Departamento de Personal, de posesión del cargo en los casos anteriores en que establezca la Ley contra enriquecimiento ilícito de los servicios públicos.

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO No. 24.-** Además de otras obligaciones que les imponen el Código de Trabajo, sus Reglamentos, la Legislación de Previsión Social y este Reglamento, los trabajadores del IHDECOO, tendrán las siguientes:

- a) Realizar personalmente su labor en los términos estipulados, observar los preceptos del Reglamento, acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de modo particular les imparta el patrono o su representante, según el orden jerárquico.
- b) Ejecutar por el mismo su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos.
- c) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio.
- d) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro, riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo.
- e) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les haya dado para el trabajo, por el caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos.
- f) Comunicar al IHDECOO, o a su representante, las observaciones que haga evitar daños y perjuicios a los intereses de sus compañeros o de representantes del patrono.

- g) Guardar escrupulosamente los secretos e información de carácter técnica y administrativa que la Dirección Ejecutiva considere confidencial o reservado y de los cuales tenga conocimiento y cuya divulgación pueda causar perjuicios al IHDECOOP, o al Movimiento Cooperativo.
- h) Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indique IHDECOO, para seguridad y protección personal de los trabajadores y los lugares de trabajo.
- i) Someterse a conocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del IHDECOOP, o por orden de autoridades competentes, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, ni trastorno mental que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del patrono.
- j) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de otras personas así como las de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
- k) Cumplir las demás obligaciones impuestas por el código de trabajo, la Ley y este Reglamento, aunque no se expresen en este artículo.

### **PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO No. 25.-** Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Faltar a su trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin el permiso concedido por el Supervisor jerárquico.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas, estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga.
- c) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las Leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o corta punzantes que formen parte de herramientas o útiles propios del trabajo.- Se entiende que a los vigilantes les es permitido la portación de armas durante sus horas de labor.
- d) Sustraer útiles de trabajo de los establecimientos o lugares donde se labora, sin permiso del supervisor jerárquico.
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo

o excitar a su declaración y mantenimiento sea que se participe o no en ellas, como autor intelectual o material.

- f) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar y la libertad de ingreso y de retiro en organizaciones cooperativas o sindicales.
- g) Usar los útiles o herramientas suministradas por IHDECOOP, para objeto distinto a aquel a que están normalmente destinados.
- h) Hacer durante el trabajo propaganda política-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 y con estos fines hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo.
- i) Realizar trabajos por cuenta e interés propio a las cooperativas o cooperativas en formación, sin permiso de la Dirección Ejecutiva y ejecutando cobros indebidos a espaldas de su jefe superior inmediato y de la misma Dirección.
- j) Uso indebido de los vehículos de la institución en días y horas inhábiles sin autorización previa de la Dirección Ejecutiva a través del Departamento de Administración.

## **DISPOSICIONES COMUNES**

**ARTICULO No. 26.-** Las obligaciones y las prohibiciones impuestas a IHDECOOP, se extienden a sus trabajadores en los actos de estos que impliquen representación del Instituto Hondureño de Cooperativas.

## **APRENDIZAJE**

**ARTICULO No. 27.-** El Instituto Hondureño de Cooperativas podrá celebrar contratos de acuerdo con la Ley correspondiente.

De cada contrato de aprendizaje, IHDECOOP, informará inmediatamente al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y a la inspección General o Regional del Trabajo.

El adiestramiento a que se refieran los contratos de aprendizaje se impartirán por cuenta del IHDECOOP, bajo la supervisión y con la aprobación del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y de acuerdo al Decreto Ley No.943

y sus reformas de acuerdos a los artículos 174, 175, 176, 178, 180, 181, 183, del Código de Trabajo Vigente.

**ARTICULO No. 28.-** Toda relación de trabajo con el Instituto Hondureño de Cooperativas estará regida por un Contrato de Trabajo.  
Los contratos de trabajo serán revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica del país.

**ARTICULO No. 29.-** A falta de estipulación escrita se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Leyes y en efecto de estas por los usos de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

La inasistencia del contrato escrito exigido por este código es imputable al patrono.

**ARTICULO No.30.-** Cuando el contrato de Trabajo tenga por objeto la prestación de servicios dentro de la Republica, pero en lugar que no sea la residencia habitual del trabajador, IHDECOOP, estará obligado a pagar al trabajador a quien hizo cambiar de residencia para utilizar sus servicios los gastos razonables de ida y vuelta o a proporcionar los medios de transportes necesarios, así como los de la familia del trabajador que vivía con él y estaba bajo su dependencia al momento de celebrarse el contrato, sin perjuicio a lo estipulado en el artículo 42 del Código de Trabajo.

El trabajador no tendrá derecho a los gastos de regreso si la terminación del contrato se origina por su culpa o de su voluntad.

Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera de la zona urbana de la población sede, el IHDECOOP, estará obligado a proporcionar transporte colectivo a sus trabajadores.

**ARTICULO No. 31.-** El Contrato Individual de Trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifique fecha para su terminación.
- b) Por tiempo limitado o definido, cuando se especifique fecha para su terminación o cuando se ha previsto al acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

- c) Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o forma alzada al precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a cuenta de los trabajadores ejecutados o por ejecutarse, el Contrato Individual de Trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

El Contrato para obra o servicios determinados durará hasta total prestación de los cobros.

A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre.

**ARTICULO No. 32.-** Los contratos relativos a las labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en IHDECOOP, se consideraran como celebradas por tiempo indefinido, aunque en ellos se expresen términos de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsistentes la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.

El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincidan con la del otorgamiento del contrato por escrito.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

**ARTICULO No. 33.-** La representación del IHDECOOP, en el otorgamiento de todo contrato de trabajo la ejercerá el Director Ejecutivo personalmente o por delegación en la ejecución que estime conveniente.

**ARTICULO No. 34.-** Ningún contrato de trabajo ni sus modificaciones tendrán efecto en tanto no se satisfagan los trámites establecidos por la Ley contra el enriquecimiento ilícito ni los establecidos por otras Leyes en casos de rendición de cauciones, (Ley de Propiedad Administrativa).

**ARTICULO No. 35.-** Las labores se realizaran en las sedes de los establecimientos o lugares de trabajo del IHDECOOP, o donde lo requieran las actividades propias del puesto que desempeñe el trabajo.

### **PETICIONES DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS**

**ARTICULO No. 36.-** IHDECOOP, garantiza a los trabajadores el derecho de petición, cuyo ejercicio solo siendo por escrito implicará una resolución forzosa y próxima aunque no necesariamente favorable a la pretensión que expresa.

Toda petición se formulará ante el superior jerárquico correspondiente, quien le resolverá si es de su competencia o la transferirá al funcionario para decidirla de lo proveído por ultimo funcionario que haya conocido de la petición conocerá en segunda instancia el Director Ejecutivo de IHDECOOP o quien haga sus veces.- Para resolución final si lo estimare precedente, el Director Ejecutivo podrá consultar con la Junta Directiva del instituto Hondureño de Cooperativas.

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO No. 37.-** El período de prueba, que 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 periodo será remunerado, y si al terminarse ninguna de sus partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará este por tiempo indefinido.

**ARTICULO No. 38.-** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato.

**ARTICULO No. 39.-** Cuando el periodo de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de sesenta días.

**ARTICULO No. 40.-** Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede poner el término al contrato por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna.

Los trabajos en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Si antes de transcurrido un año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse este por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en esta caso el período de prueba.

## **CONTRATO DE TRABAJO**

**ARTICULO No. 41.-** El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiere:

- a) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- b) A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos lempiras, y si se hubiera señalado plazo para la entrega siempre que este no sea mayor de sesenta días.- Aun cuando el contrato sea verbal, debe existir una acción de personal.

**ARTICULO No. 42.-** Cuando el contrato sea verbal el patrono y el trabajador debe ponerse de acuerdo al menos acerca de los siguientes puntos:

- 1. La índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse
- 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u de otra cualquiera y los periodos que regulen su pago.
- 3. La duración del Contrato

**ARTICULO No. 43.-** Salvo lo previsto en el articulo 41 de este reglamento, todo contrato de trabajo así como sus modificaciones o prorrogas deberá constar por escrito y se redactará en duplicado debiendo conservar un ejemplar cada una de las partes, el patrono estará obligado a exhibir su ejemplar a requerimiento de cualquier autoridad del trabajo.

La omisión de estas formalidades no invalidará el contrato pero dará a las presunciones establecidas en los artículos 21 y 30 Código de Trabajo.

**ARTICULO No. 44.-** El contrato escrito de trabajo se celebrará ante dos testigos y deberá contener por lo menos lo dispuesto en el articulo 37 del Código de Trabajo.

**ARTICULO No. 45.-** El Instituto Hondureño de Cooperativas podrá usar formularios impresos en la contratación de sus trabajadores.

## **CONTRATOS Y RELACIONES DE TRABAJO**

**ARTICULO No. 46.-** Los contratos de trabajo y las relaciones laborales en que sea parte el IHDECOOP, solo podrán suspenderse:

1. Por las causas que, previstas en el código de trabajo, y son inherentes al IHDECOOP, como entidad del Estado y no Patrono Privado Se entienden Inherentes a IHDECOOP las causas establecidas en los incisos 6, 8, 9, 11 y 12 del artículo 100 del Código del Trabajo.

Los procedimientos de suspensión serán los dispuestos por el código de trabajo.

2. Por las causas y los procedimientos previsto en este Reglamento.

**ARTICULO No. 47.-** Los contratos de y las relaciones laborales en que sea parte IHDECOOP solo podrán terminar por las causas y con los procedimientos previstos en el Código de Trabajo y este Reglamento.

**ARTICULO No. 48.-** IHDECOOP podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación laboral, sin responsabilidad de su parte por:

- a) El engaño del trabajador o el sindicato que lo hubiera propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre al aptitud.- Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar servicios el trabajador.
- b) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador durante sus labores, contra los miembros de la Junta Directiva de la Junta Directiva del Instituto Hondureño de Cooperativas y el Director Ejecutivo, demás funcionarios o los otros trabajadores.
- c) Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina, fuera del servicio contra miembros de la Junta Directiva del Instituto Hondureño de Cooperativas, el Director Ejecutivo o quien haga sus veces y demás funcionarios cuando el trabajador lo realice sin que hubiere procedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte, o si, como consecuencia del acto se hiciere completamente imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo.



- d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras maquinarias o materia prima, instrumentos 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 taller establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente.
- f) Revelar los secretos o información de carácter técnico o administrativo de carácter reservado o confidencial en perjuicio del IHDECOOP, de sus funcionarios o del Movimiento Cooperativo.
- g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada.
- h) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causas justificadas durante dos días completos y consecutivos o durante tres días hábiles en el término de un mes.
- i) La negativa manifiesta o reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para accidentes o enfermedades, o el no acatar el trabajador en igual forma y en perjuicio del patrono las normas que su superior en los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores que están ejecutando.
- j) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador, que haga imposible el cumplimiento del contrato.
- k) El descubrimiento que el trabajador padece 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 peligro para terceros.
- l) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 24 y 25 de este Reglamento, cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o Reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

**ARTICULO No. 49.-** Los trabajadores podrán dar por terminado el contrato de trabajo o su relación laboral sin preaviso o sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones he indemnizaciones ilegales, como el caso de despido injusto por:

- a) Engaño del Patrono al Celebrar el Contrato respectivo o a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador, esta causa no podrá alegarse contra IHDECOOP, después de treinta días de prestar sus servicios de trabajo, sin perjuicio a lo prescrito en el artículo 49 del Código de Trabajo.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por superiores del trabajador a éste o a los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferido al trabajador dentro del servicio por superiores jerárquicos, representantes y dependientes del IHDECOOP, con el consentimiento o la tolerancia del jefe inmediato del trabajador ofendido o de los superiores jerárquicos de dicho jefe.
- c) Cualquier acto de IHDECOOP, o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Actos graves del IHDECOOP, o de su representante que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador o de sus familiares.
- e) Por perjuicio que IHDECOOP, o sus representantes causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona, están bajo su responsabilidad.
- f) No pagarle IHDECOOP el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones por días y horas no laboradas y demás autorizadas por este reglamento.
- g) Trasladar a un puesto de menor categoría o con menos sueldo, cuando hubiere ocupado el que desempeñaba 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 anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior.- La incompetencia se comprobará mediante evaluación realizada por el Jefe inmediato y el Jefe de personal en los 60 días siguientes al ascenso;
- h) Cuando exista un interinato por un tiempo mayor de 60 días y se pretenda su retorno al puesto inmediato anterior devengando un salario inferior, se exceptúan casos específicos para cubrir licencias por enfermedad estudio u otros casos;
- i) Adolecer el representante de IHDECOOP, otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- j) Incumplimiento, de parte de IHDECOOP, de las obligaciones legales o convencionales;

- k) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que encubren a IHDECOOP, de acuerdo a los Artículos 11 y 12 de este Reglamento, siempre que el hecho sea debidamente comprobado; y,
- l) Incumplimiento, por el IHDECOOP, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo prescritas en las Leyes y Reglamento respectivos;

**ARTICULO No. 50.-** La terminación del contrato de trabajo o de la relación laboral conforme a los artículos 48 y 49 de este Reglamento dará lugar a la aplicación de los Artículos 113 y 115 respectivamente del Código de Trabajo.

**ARTICULO No. 51.-** Por la terminación del contrato de Trabajo o de la relación laboral por razón de despido injustificado directo o indirecto, IHDECOOP, pagará a los trabajadores preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldos proporcionales y salarios dejados de percibir en los casos y la cuantía que dispone el Código de Trabajo.

## **DISPOSICIONES COMUNES**

**ARTICULO No. 52.-** Si hubiere duda o conflicto en la aplicación del Código de Trabajo y este Reglamento en casos de suspensión o terminación de contratos de trabajo y de relaciones laborales, prevalecerán las disposiciones más favorables al trabajador.

## **CAPITULO IV**

### **JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO**

#### **JORNADAS DE TRABAJO**

**ARTICULO No. 53.-** El IHDECOOP, determinará por sectores de actividades las jornadas ordinarias de trabajo, sin que excedan de los límites máximos establecidos en el Código de Trabajo.

Las jornadas ordinarias podrán ser diurnas, nocturnas o mixtas, y deberán consignarse en el Contrato de cada trabajador, cuando sean procedentes y se establezcan las dos últimas por el IHDECOOP.

Trabajo diurno es el que debe ejecutarse entre las 5:00 a.m., a las 7:00 p.m., jornada ordinaria diurno no excederá de las ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas por semana, equivalente a cuarenta y ocho horas de salario.

Trabajo nocturno es el que debe ejecutarse entre las 7:00 p.m., a las 5:00 a.m., la jornada ordinaria nocturna no excederá de seis horas diarias y treinta y seis horas por semana, equivalente a treinta y seis horas de salario.

Trabajo mixto es el que comprende período de tiempo de la jornada ordinaria diurna y de la jornada ordinaria nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas, pues en caso contrario se reputará jornada nocturna, la jornada ordinaria mixta no excederá de siete horas diarias y treinta y cinco horas a la semana, equivalente a cuarenta y dos horas de salario.

**ARTICULO No. 54.-** Quedan excluidos de las regulaciones sobre jornada máxima ordinaria, los siguientes trabajadores:

- a) El Director Ejecutivo del IHDECOOP, y el Sub-Director cuando éste sea nombrado;
- b) Los Jefes de Unidades; y,
- c) Los Jefes de Departamento.

Por la exclusión dispuesta en este Artículo, los trabajadores a que se refiere:

1. No estarán obligados a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo.
2. Tendrán derecho dentro de la jornada, a un descanso mínimo de hora y media que puede fraccionarse en período de treinta minutos de cada uno.

**ARTICULO No. 55.-** La jornada ordinaria podrá ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades del trabajador.

Si la jornada fuera continua, el trabajador gozará de una hora de descanso dentro de la misma, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

**ARTICULO No. 56.-** El trabajo ejecutado fuera de los límites de las jornadas ordinarias establecidas por este Reglamento constituye jornada extraordinaria y en caso de que se hagan efectivas se remunerarán así:

- a) Con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario la jornada diurna cuando se efectúe en el periodo diurno;
- b) Con un cincuenta por ciento de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y
- c) Con un setenta y cinco por ciento de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

**ARTICULO No.57.-** No serán remuneradas las horas extraordinarias en caso de laborarse, cuando el trabajador las ocupe en subsanar errores que cometidos durante la jornada ordinarias fueren a él imputables.

Tampoco se remunerarán horas extraordinarias ejecutadas sin aprobación expresa, previa de los Jefes de Unidad de Departamento o Jefe Regionales, cuando los trabajadores fueren sus respectivos subalternos y del Director Ejecutivo o Sub-Director, en su caso cuando se trate de los jefes de Unidad de Departamento o Regionales.

**ARTICULO No. 58.-** Horario de Lunes a Viernes es el siguiente:

De Lunes a Viernes	De:	8:00 a.m.	a	12:00 m.
	De:	1:00 p.m.	a	4:00 p.m.

## **CAPITULO V**

### **DESCANSOS, VACAIONES, LICENCIAS Y PERMISOS**

**ARTICULO No. 59.-** Después de la terminación del tiempo de trabajo diario todo trabajador gozará de por lo menos diez horas de descanso ininterrumpido.

**ARTICULO No. 60.-** Todo trabajador gozará de dos días de descanso por cada cinco días de trabajo.

Los días de descanso serán preferentemente los sábados y domingos de cada semana, pero en casos concretos podrán fijarse temporalmente otros días a cambio del sábado y del domingo en los casos siguientes:

- a) Por evidente y urgente necesidad del IHDECOOP o de Organización u Cooperativas en formación;
- b) Porque el carácter jurídico técnico o práctico del trabajo requiera continuidad en la labor;
- c) Porque la interrupción de los trabajos en sábados y domingos, o en ambos días, pueda ocasionar graves perjuicios al interés público, a IHDECOOP, o a las Organizaciones Cooperativas o pre-cooperativas en formación; y,
- d) Por petición expresa o tácita de Cooperativa, pre-Cooperativas en formación, o de personas en entidades públicas o privadas promotoras de las mismas, o por convenio de IHDECOOP con ellas.

Esta disposición será aplicable cuando pretenda habilitar como laborables días feriados o de fiestas nacionales.- En toso caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso durante dos días semanales.

**ARTICULO No. 61.-** IHDECOOP, pagará a sus trabajadores, como días feriados o fiestas nacionales, lo siguientes: 01 de Enero, 14 de Abril, 01 de Mayo, 15 de Septiembre, 03, 12 y 21 de Octubre y 25 de Diciembre, aunque cayere en día domingo, y los días jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye el pago de los días a que se refiere el párrafo precedente.

**ARTICULO No.62.-** Cuando por disposición de IHDECOOP, se trabajare durante los días de 4 descansos o los días feriados o de fiesta nacional, se pagará con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana.

### **VACACIONES**

**ARTICULO No. 63.-** Todo trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas cuya extensión y oportunidad serán regulados por el IHDECOOP, y el Código de Trabajo, las que serán pagadas con un 50% como mínimo, sobre el salario base, en proporción a los días que por Ley le correspondan pudiendo incrementarse según el presupuesto debidamente aprobado por el Congreso Nacional, previo análisis y autorización de la Junta Directiva del IHDECOOP.

En caso de terminación del contrato o relación de trabajo por cualquier causa que no sea imputable al IHDECOOP, pagará en efectivo al trabajador la parte proporcional de vacaciones correspondientes al período trabajado.

**ARTICULO No. 64.-** El trabajador tendrá derecho a gozar de vacaciones por los períodos mínimos siguientes:

- a) Después de un año de servicio continuo, diez días laborables consecutivos;
- b) Después de dos años de servicios continuos doce días laborables consecutivos;
- c) Después de tres años de servicios continuos quince días laborables consecutivos; y
- d) Después de cuatro años de servicios continuos veinte días laborables consecutivos;

Sin necesidad de reforma de este Reglamento, IHDECOOP, podrá aumentar los períodos mínimos aquí establecidos.

No interrumpirá la continuidad del trabajo las licencias, los descansos, las enfermedades justificadas, las prórrogas o la renovación del Contrato de Trabajo, y ninguna causa análoga que no termine ni autorice la terminación de éste.

**ARTICULO No. 65.-**El trabajador gozará de sus vacaciones.- La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono, a más tardar dentro de tres (3) meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.- El patrono dará a conocer al trabajador, con diez (10) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. Las sumas que deba recibir el trabajador por concepto de vacaciones, le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto a la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

Es prohibido compensar las vacaciones con dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

Las vacaciones no son compensadas con dinero tal como lo preceptúa el Artículo 348 del Código de Trabajo; pero su acumulación queda sujeto a lo señalado en el Artículo 350 del mismo ordenamiento jurídico.

**ARTICULO No. 66.-** Las vacaciones solo podrán acumularse hasta por dos años, por una sola vez, cuando el trabajador desempeña labores técnicas, de dirección, de confianza y otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo.

**ARTICULO No. 67.-** Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad de IHDECOOP, ésta podrá requerir al trabajador para suspender sus vacaciones y reintegrarse a su trabajo.

En este caso el trabajador deberá reintegrarse sin obligación de reembolsar el dinero con que se le hubieren remunerado las vacaciones suspendidas y con derecho a reanudarlas en la fecha que a él convenga si entonces no hay necesidad urgente de sus servicios.

Los gastos extraordinarios causados al trabajador por el reintegro y la reanudación de las vacaciones serán por cuenta de IHDECOOP, y se computarán y liquidarán como si se tratara de viáticos y gastos de viaje sin anticipo recibido.

En caso de enfermedad del trabajador durante sus vacaciones, comprobada con atestado médico, éstas se suspenderán en cuanto IHDECOOP, tenga conocimiento del hecho y se reanudarán al cesar la enfermedad, las vacaciones se reanudarán cuando la enfermedad no pueda ser reversible a juicio médico.- Ni la suspensión ni la reanudación de las vacaciones por enfermedad acarrearán responsabilidades pecuniarias para el trabajador ni para IHDECOOP, salvo que esta hubiere tenido conocimiento de la enfermedad al conceder las vacaciones; de ser así se procederá como lo disponga el párrafo anterior.

**ARTICULO No. 68.-** Durante el período de vacaciones el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar por cuenta ajena.

No se consideran por cuenta ajena las actividades profesionales del trabajador si fuere profesional colegiado.

**ARTICULO No. 69.-** Se presumirá que no ha habido concesión, acumulación ni compensación de vacaciones si a requerimiento de autoridad laboral IHDECOOP, no exhibe constancia de ello firmada por el trabajador o por dos compañeros de labores a su ruego cuando aquel no supiere o no pudiese hacerlo por ausencia o por impedimento físico.- Esta presunción admitirá prueba en contrario.

### **LICENCIAS**

**ARTICULO No. 70.-** Todo trabajador tendrá derecho a licencia remunerada:

- a) Por grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- b) Para desempeñar comisiones de Organización Cooperativa legalmente organizada, si el trabajador es afiliado;
- c) Para integrar las comisiones a que se refiere el Artículo 95 numeral 5) del Código del Trabajo;
- d) Para asistir a funerales de compañeros de trabajo, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad a un superior jerárquico suyo o al Departamento de Personal;
- e) Para dar durante las horas de labor, el auxilio de emergencia necesario para grave calamidad doméstica de compañeros de trabajo, o en resguardo de la salud de éstos;

El trabajador tiene la obligación de notificar la emergencia o calamidad que motive la licencia al Departamento de Personal, y en los casos de los incisos b) y c) debe obtener el permiso previo de la Dirección Ejecutiva.

**ARTICULO No. 71.-** Fuera de los casos previstos en el Artículo 70 de este Reglamento podrán gozar de licencias remuneradas.

1. El Director, por el tiempo que autorice la Junta Directiva del IHDECOOP;
2. El personal subalterno del Director Ejecutivo, con autorización de éste hasta por un mes; y
3. Todo trabajador, por enfermedad o accidente, durante el tiempo previsto como de incapacidad laboral por un médico colegiado, la remuneración se ajustará a las regulaciones del Instituto Hondureño de Seguridad Social cuando la incapacidad fuere atestada por profesional de la medicina.



**ARTICULO No. 72.-** No se considerará licencia el permiso concedido para retirarse temporalmente de sus labores por menos de una jornada ordinaria salvo que sea en los casos del Artículo 62 de este Reglamento.

Tal permiso deberá constar en documento autorizado con la firma del trabajador y la de su superior inmediato, con indicaciones que faciliten la localización del permisionario y que expresen si el retiro temporal es por razones personales o del servicio.

Para atención de asuntos personales que no interesen a IHDECOOP, sólo podrán concederse dos permisos semanales, por razones del servicio no habrán limitaciones.

## **CAPITULO VI**

### **JORNADAS DE MUJERES**

**ARTICULO No. 73.-** Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que preceden al parto y las seis semanas que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

Para los efectos del descanso de que se trate este Artículo, la trabajadora por si o por medio de terceros presentarán al Departamento de Personal un certificado o un dictamen médico, de profesional colegiado, en el cual deberá constar:

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

En caso de aborto o de parto prematuro no viable la trabajadora tendrá todos los derechos post-natales como si el nacimiento hubiere ocurrido, salvo en cuanto al período post-natal que podrá ser menos o mayor de seis semanas según la prescripción médica.

Las disposiciones de este Artículo solo obligarán al IHDECOOP, a partir de la presentación del certificado médico o del dictamen referido en el párrafo segundo.- En consecuencia, ninguna responsabilidad tendrá IHDECOOP, en reducción del período pre-natal si la presentación fue hecha estando ya en curso ese período, ni cuando en el cálculo del mismo hubiere incurrido en error del médico.

Por su parte la trabajadora tampoco tendrá responsabilidad ni obligación, si por error o inexactitud en el cálculo médico el período pre-natal resulta mayor de seis semanas, pero no podrá hacer reclamo alguno si el período pre-natal se redujo por su presentación tardía del certificado o el dictamen previsto en este artículo.

En ningún caso se admitirán como pruebas del estado de embarazo la de testigos, la de confesión de la trabajadora, la de presunción la de peritos ni otras generalmente admitidas en lo judicial y en lo administrativo, ante IHDECOOP ese estado sólo podrá probarse con el certificado o el dictamen previsto en este Artículo.

**ARTICULO No. 74.-** El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto subordina al reposo de la trabajadora y podrá suspenderse si por Inspector de trabajo, a instancia del IHDECOOP, se comprueba que aquella, fuera de las labores domésticas se dedica a otros trabajos remunerados.

**ARTICULO No. 75.-** IHDECOOP, está obligado a conceder descanso por lactancia a la trabajadora, sin deducción del salario, para alimentación del hijo durante los seis siguientes a la conclusión del período post-natal, la madre podrá ejercer este derecho hasta por un máximo de una hora jornada, sin más trámite que notificar por una sola vez al Departamento de Personal la hora y el modo de ejercicio que hubiere escogido. Hecha la notificación la trabajadora no podrá modificar su decisión salvo por prescripción médica.

**ARTICULO No. 76.-** IHDECOOP, no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de mujer embarazada sin justificar previamente, ante el juez del trabajo, respectivo, alguno de las causales enumeradas en el Artículo 112 del Código de Trabajo.- En estos casos subsistirá la relación de trabajo hasta que termine el descanso post-natal o hasta que quede ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

**ARTICULO No. 77.-** IHDECOOP, no podrá despedir directa ni indirectamente a la trabajadora o por motivo de embarazo o de lactancia, se presume de derecho que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o de la lactancia, cuando sin la autorización correspondiente ha tenido lugar dentro del período comprendido desde la fecha de presentación del certificado o del dictamen médico, a que se refiere el párrafo, segundo del Artículo 73 de este Reglamento, hasta el día en que se cumpla tres meses de parto.

**ARTICULO No. 78.-** Fuera de la indemnización y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, la trabajadora cuyo contrato fuere dado por terminado o fuere despedida en contravención de los Artículos 76,77 de este Reglamento. Tendrá derecho al pago de los salarios de sesenta días, y además al pago de las doce semanas de descanso pre-natal o post-natal de la parte insoluble de las mismas si no lo hubiere tomado.

**ARTICULO No. 79.-** El no conceder los descansos remunerados a que se refiere los artículos 73, 75 de este Reglamento, obligará al IHDECOOP, a pagar a la trabajadora, como indemnización el doble de la remuneración de los descansos no concedidos, más los salarios correspondientes.

**ARTICULO No. 80.-** IHDECOOP, no empleará mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos ni que siendo nocturnos se prolonguen por más de cinco horas.

### **DISPOSICIONES COMUNES**

**ARTICULO No. 81.-** En IHDECOOP, el trabajo de las mujeres será adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

**ARTICULO No. 82.-** La infracción de las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales que protejan en el trabajo de mujeres podrán ser denunciadas sin responsabilidad por cualquier ciudadano, comprobados las denuncias que reciba, IHDECOOP, dictará las medidas correctivas necesarias.

## **CAPITULO VII**

### **SALARIOS, APLICACIONES DEL SALARIO MINIMO**

#### **SALARIOS**

**ARTICULO No. 83.-** Salario, sueldo o jornal es la retribución que IHDECOOP, debe pagar al trabajador por sus servicios en virtud del contrato de trabajo o de la relación laboral.

Constituye salario, sueldo o jornal lo que el trabajador perciba a título de retribución fija u ordinaria por trabajo suplementario, por horas extraordinarias y por labores en días de descanso.

No serán salario las sumas ni las especies que el trabajador reciba de IHDECOOP, para el desempeño de sus labores, dietas, gastos de representación viáticos y gastos de viaje, ni los elementos de trabajo y las becas.

**ARTICULO No. 84.-** En el manual de clasificación de puestos y salarios o en el documento equivalente, se incorporarán forzosamente normas relativa a procedimientos y métodos de asignación de salarios, su clasificación anual por grupos laborales y las condiciones de méritos y clasificaciones para su incremento.

**ARTICULO No. 85.-** La estipulación del salario se incorporará siempre en los contratos de trabajo y en sus modificaciones.

**ARTICULO No. 86.-** El cálculo de la remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse.

- a) Por unidad de tiempo; y
- b) Por unidad de obra.

**ARTICULO No. 87.-** El salario se pagará en moneda de curso legal, de la República de Honduras, con cheque o mediante depósito bancario.- El pago se hará al trabajador o a la persona que por escrito designe él o en su defecto, la autoridad competente.

**ARTICULO No. 88.-** No habrá diferencias en el importe del salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

A trabajo igual se designará salario igual sin discriminación alguna.- Por trabajo se entenderá la identidad de servicios en cuanto a puestos, jornadas, requerimientos de eficiencia y tiempo.

**ARTICULO No. 89.-** El pago de sueldos y salarios se hará a los trabajadores por quincenas, preferentemente durante los días 13 y 28 de cada mes si fuere hábiles en IHDECOOP, o en el hábil inmediato anterior si fueren inhábiles.

Los jornaleros reenumerados por semana, por día y por horas percibirán su remuneración a más tardar el viernes de la semana correspondientes.

IHDECOOP, dictará las medidas conducentes para que a partir de la fecha en que entren vigencia este Reglamento, en todos los pagos quincenales se realicen en las fechas indicadas, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

El salario se liquidará completo en cada período de pago, incluyéndose en la liquidación lo devengado por jornadas ordinarias y las deducciones efectuadas en el período.- Las jornadas extraordinarias se liquidarán dentro del término improrrogable de un mes después de causadas.

**ARTICULO No. 90.-** Las deudas que el trabajador contraiga con por cualquier concepto sólo podrán amortizarse o compensar durante la vigencia del contrato de trabajo de la relación laboral.

En la cuota pactada, pero en ningún caso en menos de cinco de los períodos de pago establecidos en el Artículo 92 de este Reglamento.

**ARTICULO No. 91.-** De los salarios de los trabajadores sólo podrán hacerse las deducciones siguientes:

- a) Las que la Ley y este Reglamento disponen;
- b) Las ordenadas por autoridades competentes;
- c) Las que resulten de convención entre IHDECOOP, y el trabajador a las que resulten de convención entre IHDECOOP, y el trabajador a favor de la Institución;
- d) Las destinadas a cumplir obligaciones del trabajador con la Asociación Cooperativa a que esté afiliado.  
Conforme a requerimiento de la organización correspondiente y dentro de la disponibilidad resultante una vez deducidas las sumas a que se refiere los incisos precedentes; y
- e) Las que indique por escrito el trabajador, en cuanto lo permita la disponibilidad de su salario una vez hechas las deducciones conforme los incisos a), b) y d) de este Artículo.

**ARTICULO No. 92.-** Durante la vigencia del Contrato de Trabajo o de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario aún cuando no haya prestación o culpa de IHDECOOP.

### **EL SALARIO MINIMO**

**ARTICULO No. 93.-** El salario mínimo se determinará libremente, pero no podrá ser inferior, al que se señale de acuerdo a las prescripciones legales como en el enmarcado en el Decreto Ley No. 25-92, de fecha 30 de mayo de 1992.

**ARTICULO No. 94.-** De conformidad con lo anterior, a los trabajadores del IHDECOOP, cuya sede de trabajos sea Tegucigalpa y San Pedro Sula, se les pagará de acuerdo a la tabla de salarios mínimos fijados por la jornada ordinaria, consignada en el Decreto anteriormente citado, tomando como actividad de trabajo en el IHDECOOP, la de servicios la que será pagada en la forma que menciona el Artículo precedente.

**ARTICULO No. 95.-** Los salarios mínimos establecidos en los Artículos anteriores se pagarán sin tomar en cuenta la naturaleza temporal o permanente, de las labores, la clase o tipo de los contratos de trabajo, ni la antigüedad, sexo, edad o habilidad de aquellos y otros hechos semejantes.- Tampoco sujetarse a plazo, modo, condición, o ser objeto de compensación. Dichos salarios se pagarán además, por cada jornada ordinaria de trabajo sea o no continúa, si no se trabajare la jornada ordinaria completa, el salario mínimo se pagará proporcionalmente el tiempo trabajado.

Si los trabajadores estuvieran excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, de conformidad con el Artículo 325 del Código de Trabajo, los salarios mínimos se pagarán por el tiempo que haya convenido con el patrono en concepto de jornada diaria de trabajo.

**ARTICULO No. 96.-** Los salarios mínimos establecidos en esta Ley no afectan los salarios más altos convenidos entre los patronos y los trabajadores en los contratos individuales o colectivos de trabajo, pero modificando y sustituyendo automáticamente y sin necesidad de cumplir trámite ninguno, todos los salarios inferiores que a la fecha de entrada en vigencia de un nuevo Decreto se estuvieren pagando como consecuencia de cualquier disposición legal, Judicial Administrativa o Reglamentaria o de cualquier forma de contratación, relativa a salarios.

Dichos salarios, además no implican renuncia de los trabajadores ni abandono de los patronos de los derechos u obligaciones legales o contractuales a beneficios adicionales tales como vivienda, alimentación herramientas de trabajo, suministros de medicina, hospitalización y demás semejantes.

**ARTICULO No. 97.-** Las violaciones al Decreto comprobadas por la Inspectoría General del Trabajo, serán sancionadas de conformidad al Artículo de la Ley del Salario Mínimo.

**ARTICULO No. 98.-** Todo trabajador al que se le pague un salario inferior al mínimo establecido en la Ley, tendrá acción para demandar al patrono ante el Juzgado competente el pago de la cantidad que aquel le adeude.

**ARTICULO No. 99.-** Cualquier otra disposición sobre salario mínimo no puesta en este Reglamento, el IHDECOOP la cumplirá al tenor de lo consagrado en el Derecho antes mencionado.

## **CAPITULO VIII**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD E INDICACIONES EVITAR RIESGOS Y PRIMEROS AUXILIOS**

**ARTICULO No. 100.-** IHDECOOP, garantiza a sus trabajadores el beneficio o en su caso la protección que en materia de riesgos profesionales y demás incapacidades o confortunios tuviere derecho, por medio del Instituto Hondureño de Seguridad Social en la forma establecida en las Leyes y Reglamentos sin perjuicios del Seguro de Vida que dará a los trabajadores, cuando no estén afiliados a INJUPEM o a otro, sistema de Previsión Social.

**ARTICULO No. 101.-** Los trabajadores de IHDECOOP, cumplirán con todas aquellas medidas de seguridad, para evitar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.- Asimismo velarán porque tales riesgos no se produzcan actuando con la mayor prudencia, cumpliendo con las obligaciones del caso y observando las prohibiciones que se dicten.- Pondrán en conocimiento de sus superiores y de la manera inmediata todo aquello que notaren y pueda constituir una situación de peligro a las personas y a las cosas. En caso de producirse accidente, todo trabajador está en la obligación de comunicar el hecho a sus superiores en forma inmediata y prestar a la victima los auxilios que fueren de urgencia.

**ARTICULO No. 102.-** Todo trabajador acatará las disposiciones provenientes de IHDECOOP, de autoridad de entidad competente, para prevenir riesgos profesionales y prestar auxilios, especialmente estará obligado a participar en las actividades promovidas por o con la participación de IHDECOOP, para aprendizaje de los riesgos prestaciones de los auxilios.

**ARTICULO No. 103.-** Se le deducirán responsabilidades a todo trabajador que con engaño, malicia u otra forma similares enfermedad o dolencia de cualquier naturaleza para ir en consulta al Instituto Hondureño de Seguridad Social o cualquier clínica y Hospital o ingresare a las mismas sin propósito de consulta.

### **DE LAS RELACIONES CON EL I.H.S.S.**

**ARTICULO No. 104.- DE LAS INCAPACIDADES:** Se entiende por incapacidad laboral la autorización otorgada por médicos del Instituto Hondureño de Seguridad Social a un trabajador asegurado, con el fin de que se abstenga del ejercicio de sus actividades laborales, por adolecer de padecimiento que amerita tratamiento médico.

**ARTICULO No. 105.-** El personal médico del Instituto Hondureño de Seguridad Social únicamente podrá extender certificados de incapacidad temporal a los trabajadores asegurados en servicios activos, en las condiciones señaladas por la Ley del Seguro Social y su Reglamento.

Las certificaciones médicas expedidas a pacientes asegurados por médicos en su carácter particular, podrá ser refrendado o ratificado por el médico encargado del servicio a domicilio o en su ausencia por el Jefe de la Unidad Médica, en mérito a dicha certificación.- Antes de extender la incapacidad podrá consultar con el profesional correspondiente.- Para los fines anteriores el interesado deberá presentar una solicitud en papel común a la Dirección General del Instituto o a su delegado en las oficinas regionales, la que será trasladada, para su trámite, a la Jefatura de la Unidad Médica respectiva.

**ARTICULO No. 106.-** No se tramitará la incapacidad extendida por un médico particular si la solicitud a que se refiere el artículo anterior o es presentada dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se efectúan la consulta que originó la incapacidad, excepto en casos de hospitalización en que deberá presentarse dentro de los cinco días hábiles al alta del paciente.

El asegurado que acuda a servicios médicos en el extranjero, para obtener certificado de incapacidad expedido por el Instituto, deberá presentar una solicitud acompañado el documento debidamente extendido que acredite la incapacidad, a más tardar dentro de los cinco días siguientes a su ingreso al país.

**ARTICULO No. 107.-** El médico tratante podrá extender certificados de incapacidad temporal hasta el término de veintiséis semanas, si al vencimiento de ese persiste la incapacidad, el Jefe de la Unidad previo dictamen de la comisión correspondiente está facultado para prorrogar la incapacidad por un plazo de trece semanas.

Si al cumplirse este nuevo término, aún subsiste la incapacidad, la Junta Directiva del Instituto, con vista del informe favorable del Departamento de servicios médicos, podrá prorrogar la incapacidad laborar hasta por trece semanas, para completar el período máximo de cincuenta y dos semanas.

**ARTICULO No. 108.-** En los casos de descanso por maternidad, las certificaciones se extenderán por los plazos señalados en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, salvo aquellos en que, a juicio del médico tratante, el período pos-natal puede ampliarse a título de enfermedad, por incurrir complicaciones quirúrgicos provenientes del embarazo o del parto, o por la incurrencia de una contingencia cubierta por el Seguro Social.- El certificado de incapacidad para el descanso prenatal deberá ser extendido después de cumplido el séptimo mes de gestación y antes de los cuarenta y dos días de la fecha probable del parto.



**ARTICULO No. 109.-** Será considerada nula y sin valor alguno toda incapacidad que no llene requisitos y condiciones contemplados en el Reglamento de incapacidad laborales.

**ARTICULO No. 110.-** Los médicos internos que presten servicios en las emergencias, solamente podrán extender incapacidades hasta los veinticuatro horas si el paciente necesitare más incapacidad, éste será autorizada por el médico especialista o por el médico de consulta externa.

**ARTICULO No. 111.-** Lo no contemplado en este artículo referente a las incapacidades estará concluido y deberá ser acatado por los asegurados de conformidad con lo preceptuado por el Acuerdo No. 116-JD76, o sea el Reglamento del 12 de agosto de 1976.

### **DE LAS PRESTACIONES EN DINERO**

**ARTICULO No. 112.-** El trabajador del IHDECOOP, con 35 días de cotización en los 3 meses calendario anteriores al de incapacidad, tiene derecho; con el I.H.S.S., al 66% del salario base diario a partir del cuarto día, inclusive. Con el IHDECOOP, al 50% del salario en los tres primeros días de incapacidad. El trabajador que no ha cubierto el tiempo mínimo de cotización y sólo ha estado al servicio del patrono un tiempo menor de 3 meses, no tiene derecho al subsidio en el I.H.S.S., ni con IHDECOOP. El trabajador que ha cotizado el tiempo mínimo para tener derecho al subsidio del Instituto y ha estado al servicio del patrono por más de 5 años continuos, tiene derecho. Con el I.H.S.S., al 60% del salario base diario a partir del cuarto día inclusive. Con el patrono; al 100% durante los tres primeros días al 34% a partir del cuarto día.

**ARTICULO No. 113.-** IHDECOOP, y el I.H.S.S., podrán celebrar convenios a fin de que el primero pague a sus trabajadores la totalidad de las incapacidades temporales otorgadas a éstos con la obligación del I.H.S.S., de devolver al IHDECOOP, el valor de las mismas.

### **DE LAS COTIZACIONES**

**ARTICULO No. 114.-** IHDECOOP, y sus trabajadores cotizarán al Instituto Hondureño de Seguridad Social, la afiliación y la cotización al I.H.S.S., y el goce de las prestaciones que otorgue se regularán por su Ley, sus Reglamentos, sus

disposiciones que emita y las reformas que se hicieren, sin que se sustituyan o tergiversan los derechos para el trabajador y sus dependientes, que deriven de este Reglamento, salvo las excepciones que estén convenidas expresamente. Los trámites que requiera el goce de las prestaciones que otorgue el Instituto Hondureño de Seguridad Social, los hará IHDECOOP, excepto cuando deban hacerse personalmente por disposición del Instituto.

## **ASISTENCIA Y PREVISION**

**ARTICULO No. 115.-** IHDECOOP, está obligado a pagar todas las prestaciones legales y convencionales por riesgos profesionales a todos sus trabajadores.

**ARTICULO No. 116.-** Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta de IHDECOOP.

**ARTICULO No. 117.-** Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto o repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

**ARTICULO No. 118.-** Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agente físico, químico o biológico. Para los efectos de este Artículo en IHDECOOP, se hará aplicación de la tabla de enfermedades profesionales, contenidas en los Artículos 454 y 455 reformado del Código del Trabajo, y de los Artículos 457, 458 y 459 del mismo Código.

**ARTICULO No. 119.-** También se entiende por riesgo profesional toda lesión, enfermedad o gravedad que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata o indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Cuando las consecuencias de un riesgo profesional realizado se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha gravedad, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido e indirecto de la enfermedad o lesión.

**ARTICULO No. 120.-** Los riesgos pueden producir:

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

Los conceptos de los Artículos 408, 409 y 410 del Código de Trabajo se aplicará a las incapacidades expresadas en los incisos b), c) y d) de este Artículo.

**ARTICULO No. 121.-** Se tomará como base para calcular las indemnizaciones por riesgo profesionales el salario que perciba el trabajador en el momento en que se realice el momento en que se realice el riesgo.

**ARTICULO No. 122.-** Para los efectos del Artículo anterior, el salario se determinará del modo siguiente:

1. Salario diario será el salario fijo que perciba el trabajador por jornada ordinaria de trabajo, más las prestaciones contractuales especiales; Si el salario fuere variable, el salario se determinará dividiendo la remuneración percibida durante los doce meses anteriores al acaecimiento del riesgo profesional o durante el tiempo inferior a ese período que hubiere estado el trabajador al servicio de IHDECOOP, entre una cantidad igual al número de jornadas ordinarias que el empleado hubiere trabajado efectivamente para IHDECOOP, en ese período;
2. Salario anual será toda remuneración ordinaria, extraordinaria, variable o no, que haya percibido el trabajador durante los últimos trescientos sesenta y cinco días, calendario de vigencia de su contrato de trabajo o de su relación laboral con IHDECOOP, si no hubiere trabajado un año calendario completo a los órdenes del IHDECOOP, el salario anual se determinará multiplicando por trescientos días el salario diario establecido según el numeral 1, de este Artículo.

**ARTICULO No. 123.-** Los trabajadores que sufran riesgo profesional tendrán derecho a:

1. Asistencia, médica y quirúrgica;
2. Administración de medicamentos y material de curación;
3. La indemnización fijada en el Capítulo 11, Sección III (Título V), del Código de Trabajo; y
4. Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima y los que demanden su hospedaje y alimentación cuando deba percibir tratamiento y vivir en lugar distinto al lugar de su trabajo.- Si hubiere desacuerdo entre IHDECOOP, y el trabajador de la fijación de las sumas correspondientes al numeral 3 de este Artículo, el Tribunal competente

decidirá sin recurso alguno y sin trámite la solicitud de cualquiera de las partes.

**ARTICULO No. 124.-** Por su cuenta IHDECOOP, proporcionará inmediatamente la asistencia médica, los medicamentos y los materiales para su curación en caso de riesgos profesionales realizados, a este efecto, mantendrá en cada oficina Regional o Proyecto, los medicamentos necesarios en un botiquín para curación en caso de riesgos profesionales menores, de conformidad con lo exigido a este respecto por la Inspección General del Trabajo.

**ARTICULO No. 125.-** Cuando el riesgo ocurrido tenga como consecuencia la muerte del trabajador sus beneficiarios o herederos recibirán la indemnización prevista en el Seguro de Vida contratado por IHDECOOP, en su caso o los establecidos en el sistema de INJUPEM, o conforme al sistema de Previsión al cual se afilie IHDECOOP.

**ARTICULO No. 126.-** Si el riesgo profesional ocurrido trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, solo el trabajador perjudicado tendrá derecho a indemnización; pero si la incapacidad fuere por enajenación mental, el pago deberá hacerse solo a quién sea representante legal, no convencional, del trabajador.

**ARTICULO No. 127.-** Las gestiones relativas o indemnizaciones por incapacidad permanente o temporal, parcial o total, podrán hacerles el trabajador, su representante convencional.

**ARTICULO No. 128.-** Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador incapacidad total permanente la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de 620 días de salario, o la cantidad o pensión que establezca el INJUPEM, o el sistema de Prevención a que esté afiliado el IHDECOOP.

**ARTICULO No. 129.-** Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad parcial permanente, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de evaluación de 4 incapacidades a que se refiere el Código del Trabajo, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad fuera total o permanente o la pensión que establezca INJUPEM, o el sistema de prevención a que esté afiliado el IHDECOOP.

**ARTICULO No. 130.-** Cuando el riesgo profesional acaecido produzca al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago de

setenta y cinco (75%) del salario que deje de percibir mientras exista la imposibilidad de trabajar.

El pago se hará en cuotas parciales y cubrirá desde el primer día de la incapacidad.- Cuando a los (3) meses de iniciada una incapacidad no esté el trabajador en aptitud de volver al servicio, el mismo, o IHDECOOP, podrán pedir que en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si el accidentado debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozando de igual indemnización o procede declarar la incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho, este procedimiento tendrá lugar por un período máximo de un año, transcurrido el cual la indemnización se regirá por las disposiciones relativas a la incapacidad permanente si no hubiere cesado la temporal.

**ARTICULO No. 131.-** Las indemnizaciones que por incapacidad debe percibir el trabajador le serán pagadas íntegras y afectarán los salarios que el correspondan durante su curación.

**ARTICULO No. 132.-** IHDECOOP, quedará exenta de toda responsabilidad por riesgos profesionales:

1. Cuando el accidente ocurra encontrándose el trabajador bajo la acción de narcóticos o drogas enervantes o en estado de embriaguez, salvo que sus superiores conociendo su estado, le hayan permitido el ejercicio de sus labores o le hayan inducido a consumir el narcótico, la droga o la bebida embriagante; sin embargo, en este caso será obligatorio para IHDECOOP, proporcionar los primeros auxilios;
2. Cuando la víctima demore intencionalmente su curación o utilice procedimientos ilícitos con el fin de aumentar el importe de la indemnización;
3. Cuando sea simulado;
4. Cuando se trate de trabajos ajenos a IHDECOOP, no se entenderán ajenos los trabajos que con instrucciones de IHDECOOP, se realicen en promoción y asistencia a cooperativas, pre-cooperativas o cooperativas en formación;
5. Cuando se trate de trabajadores contratados por menos de dos meses;
6. Cuando la incapacidad sea resultado de riña provocada por el trabajador o de intento de suicidio.

**ARTICULO No. 133.-** No exime a IHDECOOP, de sus obligaciones establecidas en este título.

- a) Que el trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación;

- b) Que el riesgo haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima;
- c) Que el accidente haya ocurrido, por negligencia o torpeza de la víctima, siempre que no haya habido premeditación de su parte.

En los casos de los incisos b) y c), el trabajador que haya ocurrido en violaciones a los reglamentos de trabajo o de seguridad, quedará sujeto a las sanciones establecidas en la Ley Laboral, en los reglamentos internos de trabajo y en los contratos.

**ARTICULO No. 134.-** IHDECOOP, readmitirá en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo, en cuando esté capacitado y siempre que no haya recibido indemnización por incapacidad total permanente ni haya transcurrido un año a partir de la incapacidad.

No habrá responsabilidad para IHDECOOP cuando por restitución de un trabajador incapacitado despedido o cambio de puesto al trabajador sustituto que durante la incapacidad hubiere desempeñado el cargo de aquel.

Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero si otro distinto en IHDECOOP, la Dirección Ejecutiva estará obligada a proporcionárselo y facultada para hacer, sin responsabilidad los necesarios movimientos de personal.

**ARTICULO No. 135.-** En caso de riesgos profesionales la existencia de un estado anterior (idiosincrasias, tareas discarias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no será causa para disminuir la indemnización ni su monto.

En ningún caso, aunque se reúnan más de dos incapacidades, IHDECOOP, estará obligado a pagar una cantidad mayor que la que corresponder a una incapacidad total permanente.

## **CAPITULO IV**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **DE LAS FALTAS Y REGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTICULO No. 136.-** Las sanciones disciplinarias que se aplicaren a los trabajadores son:

- a) Amonestación verbal;
- b) Por escrito;
- c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo de uno hasta por ocho días; y despido: Las cuales se aplicarán de conformidad con la gravedad de la falta o hecho cometido.- Tomando en cuenta para su aplicación lo

contenido en los artículos 97, 112 del Código del Trabajo en relación a los Artículos 862 y 863 del mismo Código.

**ARTICULO No. 137.-** Al cometerse una falta, él o los trabajadores responsables, serán citados al Departamento de Personal o a la Oficina que se considere conveniente, a fin de que en unión del representante de los trabajadores expongan lo que crean conveniente en su descargo, si comparece solo, se oirá su parecer. Evacuadas estas diligencias y con el mérito que arrojen las pruebas el empleador las sobreseerá o sancionará de conformidad a la escala del artículo anterior.

**ARTICULO No, 138.-** Las anotaciones en la hoja de servicios del trabajador se harán únicamente cuando las faltas hayan sido debidamente comprobadas.

**ARTICULO No. 139.-** Son faltas graves:

1. Las que de acuerdo con el Código de Trabajo dan derecho al patrono para dar por terminado el Contrato de Trabajo, sin responsabilidad de su parte;
2. Toda acción u omisión que configure un delito previsto en las Leyes del País, si se ha realizado con dolo o culpa por parte del trabajador tales como hurto, robo, lesiones y otros que causen daños económicos al IHDECOOP, o a los mismos trabajadores de la Institución y que sean debidamente comprobados;
3. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumban al trabajador y que están consignadas en este reglamento, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que la aplicación de la sanción se observe el procedimiento que en este Reglamento se establece, como asimismo en el Código de Trabajo.

**ARTICULO No. 140.-** También es falta grave, la que cometida por IHDECOOP, confiere al trabajador la facultas de dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, pero conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales como en el caso de despido injusto.

**ARTICULO No. 141.-** Son faltas leves, la violación de las cláusulas contractuales y de disposiciones legales y reglamentarias que no estén comprendidas en el Artículo anterior.

**ARTICULO No. 142.-** Las transgresiones leves o graves de este Reglamento o de disposiciones del Instituto Hondureño de Cooperativas cometidas por

trabajadores se sancionará por IHDECOOP, mediante los Departamentos de Personal y de Asesoría Legal, así:

1. Con amonestación verbal en casos leves que ocurran por primera vez;
2. Con amonestación escrita, que se hará en un memorando con copia para el expediente del trabajador, aplicable para aquellos casos leves repetidos, pase a las amonestaciones verbales o escritas;
3. Con suspensión de contrato de trabajo o de relación laboral hasta por ocho días sin goce de salario;

Las suspensiones de contrato de trabajo o de relación laboral, se harán del conocimiento del Ministerio de Trabajo que tenga jurisdicción en las sede del establecimiento o del lugar de trabajo del sancionado.

### **ACTOS RELATIVOS AL PERSONAL**

**ARTICULO No. 143.-** Acción de Personal es el acto administrativo de toma de decisiones con relación a un trabajador.

**ARTICULO No. 144.-** La acción de Personal se redactará en formulario elaborado por el Departamento de Personal y deberá contener lacónicamente, por lo menos la decisión tomada, sus fundamentos y el nombre del trabajadores a que se refiera.

Para que una acción de personal sea ejecutoriada su original deberá estar firmado por el Director Ejecutivo de IHDECOOP, o por el que haga sus veces y por el Jefe del Departamento de Personal.

**ARTICULO No. 145.-** Toda acción de personal deberá notificarse a la División Administrativa, al trabajador a que se refiere y al Jefe de la División o Jefatura en que el trabajador preste o deba prestar sus servicios. La notificación podrá hacerse constar mediante firma del notificado en la propia acción por remisión de copia de la misma y por comunicación epistolar.

### **CAPITULO V**

#### **VIGENCIA REFORMA Y DIVULGACION**

**ARTICULO No. 146.-** Este Reglamento será de cumplimiento obligatorio por el hecho de su aprobación por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.



Entrará en vigencia el día de la última notificación de esa aprobación a las partes, y sólo podrá ser reformado o derogado con igual trámite que el de su emisión, inmediatamente de ser vigente, se procederá por IHDECOOP, a la publicación de este Reglamento mediante reproducción íntegra que deberá fijarse permanentemente en los lugares visibles y de fácil acceso de cada establecimiento o lugar de trabajo, y posteriormente dentro de un término razonable prudencial, mediante distribución gratuita de sendos ejemplares para cada trabajador.

A los trabajadores de ingreso posterior a la vigencia de este Reglamento se le suministrará gratuitamente un ejemplar del mismo al momento de incorporarse.

**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 las Sección de Reglamentos de Trabajo: **NOTIFIQUESE.**