TRANSCRIPCION

TR.-SDGT-RIT-055/2015

La Infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de esta Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Transcribe la Resolución que literalmente dice: **RESOLUCION NºDGT-RIT-055-2015 DIRECCION GENERAL DE TRABAJO.- SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los dos días del mes de marzo de dos mil quince.

VISTA: Para dictar Resolución la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa **GENERIC PHARMA, GP SOCIEDAD ANONIMA (GENERIC PHARMA, S.A.),** presentada por el Abogado **José Santos Saavedra Paz,** en su condición de Apoderado Legal de la Empresa **GENERIC PHARMA, GP SOCIEDAD ANONIMA (GENERIC PHARMA, S.A.),** del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán -.

CONSIDERANDO: Que en fecha diez de octubre del año dos mil catorce, se presentó la Solicitud de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa **GENERIC PHARMA, GP SOCIEDAD ANONIMA (GENERIC PHARMA, S.A.),** acompañando para tales efectos, el acta de negociación del mismo, suscrita por una comisión mixta de los trabajadores y del empleador.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con la Ley, todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales o más de diez en empresas industriales, está obligado a tener un Reglamento de Trabajo, con el fin de determinar, las normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio de que se trate.

CONSIDERANDO: Que es facultad de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, aprobar los Reglamentos de Trabajo, luego de escuchar a las partes interesadas, por medio los representantes que al efecto designen, tal como ha acontecido en el caso de autos.

CONSIDERANDO: Que se ha escuchado la opinión favorable del Departamento de Reglamentos de Trabajo, en relación a lo solicitado por el compareciente.

POR TANTO: La Dirección General del Trabajo, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591 numeral 6) del Código del Trabajo; 120 de la Ley General de Administración Pública; 30 numeral 6) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo, **RESUELVE: PRIMERO:** Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa **GENERIC PHARMA, GP SOCIEDAD ANONIMA (GENERIC PHARMA, S.A.),** del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, que literalmente dice:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GENERIC PHARMA, GP SOCIEDAD ANONIMA (GENERIC PHARMA, S.A.)

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO No. 2.- Son atribuciones propias y exclusivas de "**LA DROGUERÍA**" y sus representantes, la administración de este y el control de sus operaciones, le corresponde por lo tanto la formulación, establecimiento, aplicación y ejecución de las normas, reglamentos que regulen sus trabajos, los cuales deben acatar y cumplir sus empleados. **"LA DROGUERÍA"** en el ejercicio de sus atribuciones podrá establecer normas, organizar reorganizar y efectuar los cambios que sean necesarios para su mejor funcionamiento, sin mas limitaciones que las establecidas por la Ley y los reglamentos emitidos por el Poder Ejecutivo. Los empleados en el desempeño de sus funciones, están en la obligación de cumplir las órdenes y atribuciones que se les impartan y someterse a la dirección de "**LA DROGUERÍA**" ejercida a través de sus representantes en todo el orden jerárquico o canales administrativos.
Par el cumplimiento de sus fines **"LA DROGUERÍA"** establece el siguiente orden jerárquico:
1. Gerentes
2. Jefes
3. Coordinadores
4. Supervisores

ARTICULO No.3.- "LA DROGUERÍA" tiene su domicilio en la ciudad de Tegucigalpa, Departamento de Francisco Morazán, donde están ubicadas sus oficinas principales y forman parte sus sucursales y cualquier sucursal que esta establezca en el futuro en cualquier parte del país, y que funciona bajo su dependencia y dirección.

ARTICULO No.4.- para los efectos del presente Reglamento se entiende por "**PATRONO**" a la Empresa "**GENERIC PHARMA GP DE HONDURAS S.A.**," y por **EMPLEADO** o **TRABAJADOR** a toda persona natural que preste a la Empresa servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros mediante el pago de una remuneración en Lempiras, moneda de curso legal en Honduras y en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO No.5.- El presente reglamento será aplicado sin excepción a todo el personal de trabajo.

ARTICULO No. 6.- No serán considerados trabajadores de esta Empresa, ni sujetos a las normas del presente reglamento, Código del Trabajo, ni protegidos por la ley del servicio social los motoristas y asistentes, de la Empresa de transporte, que la sociedad contrate a fin de que le brinde el servicio de distribución de los bienes que esta distribuye.

ARTICULO No. 7.- El Reglamento es parte del Contrato Individual de Trabajo de cada uno de los trabajadores de **"LA DROGUERÍA"** en los casos de controversia o dificultad en la interpretación de las normas legales estas se resolverán en la Gerencia General, en presencia de los interesados, aspirando en todo, a la solución amigable y pacífica de los conflictos suscitados, precediendo siempre en plano verdadera justicia social, aplicando en cada caso lo que la ley disponga favorable a los trabajadores.

ARTICULO No. 8.- La finalidad de la Empresa está orientada a La representación, comercialización y distribución de productos farmacéuticos y Equipo Médico para uso Humano. En lo que se refiere a la actividad laboral se enmarcara siempre en las leyes de Trabajo y Previsión y Social y demás disposiciones de carácter público establecidas por la ley.

ARTICULO No.9.- La Empresa y sus trabajadores en caso de conflictos, agotaran todos los medios de solución pacifica directa, justa y armoniosa antes de recurrir a las autoridades del trabajo.

ARTICULO No. 10.-Para el mejor cumplimiento de los fines de la Empresa el trabajo se distribuirá en las siguientes Gerencia General, Gerencia Comercial. Gerencia de Finanzas. lo que no implica que en el futuro no se puedan

ARTICULO No. 11.- Será conducto de solución de conflictos laborales, La Gerencia General, o quien esta designe.

CAPITULO I: REQUISITOS DE ADMISIÓN

ARTÍCULO No. 12.- Son requisitos para poder trabajar al servicio de **"LA DROGUERÍA"** los siguientes: (en los casos que suceda una vacante)

1.- Solicitud manuscrita dirigida a la Gerencia General en los formatos y bajo los lineamientos que la Empresa indique.

2.- Ser mayor de Dieciocho años. Cuando el solicitante fuere menor de edad, conforme el Código de la Niñez y la Adolescencia, este solo podrá ser empleado en esta Empresa, cuando hubiere obtenido el respectivo consentimiento por escrito, de su representante legal y aprobarlo la autoridad llamada a otorgarlo, debiéndose además constar en dicha autorización que el menor queda facultado para suscribir el respectivo Contrato de Trabajo.

3.- Presentar su tarjeta de identidad, pasaporte, o cualquier otro documento requerido a juicio de la Empresa.

4.- Tarjeta de salud. Toda persona que padezca enfermedad infectocontagiosa deviene en la obligación de manifestar a la gerencia tal extremo.

Lo anterior no obsta para que la empresa pueda solicitar certificaciones medicas en donde conste el estado de salud del solicitante, entendiéndose en tales casos que la Empresa será quien corra con los gastos necesarios.- Dicho examen será efectuado por médicos o laboratorios señalados por la Empresa y con el pleno conocimiento del solicitante.

5.- Certificaciones y/o Títulos, cursos técnicos y/o Universitarios que determinen los estudios verificados que lo califiquen para el puesto a desempeñar, cuando el cargo lo amerite.

6. - Si el solicitante fuere un extranjero este deberá previamente obtener su respectivo Carne de trabajo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de los demás requisitos establecidos en el Decreto No. 208-2003 contentivo de la Ley de Migración y Extranjería o cualquier decreto que en este respecto se aprobase posteriormente.

7. - Constancia de trabajo del último empleo, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, el ultimo salario devengado y el motivo del retiro.

8. – Referencias personales.- La empresa se reserva el derecho de pedir fianza en caso de manejo de fondos si así lo exigieren las circunstancias.

9. - Someterse a exámenes profesionales, psicométricos, físicos, y demás que la empresa exija para su contratación.

10.- Constancia de No poseer Antecedentes Penales, ni Policiales

11.- Carnet de servicio Militar (Personal de Seguridad).

La Gerencia General de **"LA DROGUERÍA"** se reserva de comprobar la veracidad de las referencias de trabajo del candidato.- La comprobación de cualquier información falsa será motivo de descalificación inmediata.

ARTICULO No. 13.- El Cumplimiento de los requisitos de admisión solicitados por **"LA DROGUERÍA"** indicados en el artículo anterior de este reglamento, no lo obliga a contratar al candidato.

ARTICULO No. 14.- "LA DROGUERÍA" celebrará con sus empleados un contrato individual de trabajo de conformidad con la ley y las disposiciones del presente Reglamento, Todo contrato de trabajo deberá contener como mínimo la información que detalla el Artículo 37 del Código del Trabajo. Debiendo el empleado comprometerse a cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento de Trabajo.

ARTICULO No. 15.-Todo empleado que ingrese a **"LA DROGUERÍA"** Por este solo hecho esta obligado a enterarse de los deberes que asumirá conforme a este reglamento y el hecho de prestar sus servicios constituye aceptación de las condiciones establecidas en el mismo, para lo cual **"LA DROGUERÍA"** entregara a cada empleado que ingrese

CAPITULO II: PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO No. 16.- El Período de Prueba, tendrá por objeto por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, estimar lo conveniente sobre las condiciones de trabajo.
El período de prueba que no puede exceder de sesenta (60) días, será estipulado por escrito, en caso contrario los servicios de trabajo se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrán dar por terminado el contrato de trabajo por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna debiéndose cumplir con lo estipulado en el Artículo 49, 50, 51 y 52 del Código del Trabajo. El período de prueba será remunerado. Vencidos los sesenta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuara por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.
Si antes de transcurrido un año se celebre un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse periodo de prueba en el nuevo contrato.

CAPITULO III: CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO No. 17.- El Contrato de Aprendizaje, deberá de celebrarse por escrito, el cual se ajustará a las normas y disposiciones contenidas en la ley y sus Reglamentos emitidos por El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Código de la Niñez y de la Adolescencia y su Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras y las que sean aplicables del Decreto Ley No. 121 del 18 de Abril del año 1974 y sus Reformas y lo estipulado en el Código del Trabajo.

ARTICULO No. 18.- Los contratos de aprendizaje no podrán exceder de un año, a menos que la respectiva autoridad de trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje podrá pasar de tres años. La Remuneración en un Contrato de Aprendizaje no puede ser inferior al Salario Mínimo.

CAPITULO IV: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO No. 19.- Serán trabajadores accidentales, transitorios o temporales los que se contraten por tiempo limitado, para obra o servicios determinados. Los contratos por tiempo limitado, o para obra o servicios determinados terminarán al expirar el plazo o al ejecutarse la obra y no tendrán más derechos que los establecidos por ley.

CAPITULO V: DÍAS Y HORAS DE TRABAJO, JORNADA DE TRABAJO Y SEMANA LABORAL.

ARTICULO No. 20.- Se establece que los días de trabajo comprenden de lunes a viernes todo el día, el sábado medio día, y un día como descanso semanal, el horario que rige en la Empresa será el pactado en el contrato individual de trabajo y el mismo será según su jornada de acuerdo a la ley, pudiendo ser la jornada de trabajo por periodos discontinuos.

ARTICULO No. 21.- Quedarán excluidas de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes empleados.

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o cualquier otro cargo que según la ley le sean aplicable esta disposición.

No están comprendidos en las exclusiones anteriores los trabajadores que desempeñen el cargo de vigilantes o celadores por disposición expresa de la ley, a quienes se le aplicaran las disposiciones de este reglamento y las demás leyes de Trabajo y de Previsión Social. Para los efectos del párrafo que antecede, todo lo que tenga relación con los trabajadores a que se refiere, se regulará por las disposiciones del Código del Trabajo.

ARTICULO No. 22.- El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de trabajo estipulada, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho horas semanales. Este mismo principio regirá la jornada ordinaria de trabajo ya sea realizada esta en jornada diurna, nocturna o mixta. Los empleados que por disposición legal o por acuerdo con la Gerencia General laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana tiene derecho a percibir integro el salario correspondiente al número de horas trabajados durante la semana ordinaria diurna.

ARTICULO No. 23.- El trabajo en horas extraordinarias para el personal de la Empresa, con excepción del personal de confianza, solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necearías así lo exijan.

ARTICULO No. 24.- A los efectos de la prestación de los servicios se entiende por jornada:
1.- Jornada Ordinaria Diurna.-Aquella que no excede de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro horas a la semana, comprendidas entre las cinco horas (5:00 A.M.) y las diecinueve horas (7:00 P.M.) en un mismo día. Siendo el Horario de Trabajo el siguiente:
Área Administrativa: Departamentos que Trabajan De Lunes A Sábado
Lunes a Viernes 8:00 AM a 4:00 PM = 40 Horas; Sábado 8:00 AM a 12:00 PM = 4 Horas, Total Horas Semanales 44 Horas, siendo de 12:00 m a 1:00 pm hora de Almuerzo.
Área de Visita Médica: Departamentos que Trabajan De Lunes A Viernes
Lunes a Jueves 8:00 AM a 5:00 PM = 36 Horas; Viernes 8:00 AM a 4:00 PM = 8 Horas
Total Horas Semanales 44 Horas: siendo de 12:00 m a 1:00 pm hora de Almuerzo.
Pudiendo pactarse otros horarios en la jornada diurna de acuerdo a las necesidades de la empresa y que no excedan las ocho horas diarias, ni las cuarenta y cuatro horas semanales.
2.- **Jornada Ordinaria nocturna**.- No podrá exceder de seis horas diarias y de treinta y seis horas a la semana comprendida entre las diecinueve horas de un día (7:00 P.M.) y las cinco horas del día siguiente (5:00 A.M.)
3.- Jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de ambas jornadas, con las excepciones establecidos por la ley. La jornada de trabajo que comprende tres o más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

ARTICULO No.25.- Por convenio de las partes se podrá establecer horarios distintos para labores de naturaleza especial y todo trabajo que exceda de la jornada legal establecida, será remunerado con los recargos que señala la ley , gozando de su día de descanso semanal.
Después de iniciada cada jornada, se rebajara del sueldo del empleado la parte proporcional al tiempo no trabajado por este por causas imputables solo a él, sin perjuicio de aplicar la correspondiente sanción disciplinaria.

ARTICULO No. 26.- Considérese tiempo de trabajo efectivo todo aquel en que el trabajador esta a disposición del patrono. Las jornadas comenzaran en el momento en que el empleado esta a las ordenes de "LA DROGUERÍA" en los lugares en que se va a ejecutar el trabajo. Terminaran cuando el empleado deje de estar a la orden de "LA DROGUERÍA" de acuerdo con el horario establecido, costumbre, naturaleza y condiciones de trabajo.

ARTICULO No. 27.- "LA DROGUERÍA" reconocerá al personal el tiempo extraordinario Trabajando cuando el mismo haya sido autorizado por la Gerencia General o su representante; y se remunerara de la manera siguiente:
a).- Cuando el Trabajo se efectué en periodo diurno se pagara la remuneración normal más un recargo del

Cuando la jornada se efectué el día de descanso o feriado nacional se pagara la remuneración normal más un recargo del 100% del valor de la hora, sin perjuicio de otro día de descanso tal y como lo indica la ley.

ARTICULO No. 28.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada de trabajo. El trabajo extraordinario se realizará por acuerdo entre el patrono y los trabajadores.

ARTICULO No. 29.- **"LA DROGUERÍA"** para comprobar la asistencia de su personal podrá hacerlo mediante el uso de reloj marcador, por cartilla o listado, o cualquier otro medio de control.- El empleado deberá constatar su asistencia a través del medio seleccionado.
Incurre en falta aquel empleado que marque la tarjeta firme cartillas o listado o cualquier otro medio de control de asistencia por un empleado ausente, que ingrese tarde o se retire sin el permiso correspondiente de su supervisor y/o jefe inmediato y que con ello no cumpla la jornada de trabajo.

ARTICULO No. 30.- La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones, y que sin evidente perjuicio, no puedan substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando; quedando terminantemente prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro veces a la semana.

ARTICULO No. 31.- En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres no se permitirá la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro veces a la semana, excepto que haya evidente escasez de personal o grave necesidad pública.

ARTICULO No. 32.- "LA DROGUERÍA" está obligada a ocupar tantos equipos formados por los trabajadores distintos, como sean necesarios, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que señala el Código del Trabajo. Los turnos de trabajo podrán ser rotativos en el curso de la semana.

ARTICULO No. 33.- Todo trabajador gozará de un día de descanso, preferentemente el domingo (pero podrá pactarse de común acuerdo día distinto al domingo, según a conveniencia de las partes), por cada seis días de trabajo, de acuerdo a las modalidades de trabajo.

ARTICULO No. 34.- "LA DROGUERÍA"pagará los siguientes días feriados o de fiesta nacional: primero de enero, catorce de abril, el jueves, viernes y sábado de la semana Santa ,primero de mayo, quince de septiembre, tres, doce y veintiuno de octubre, veinticinco de diciembre, y primero de enero, aunque caigan en domingo.- Cuando coincidan dos feriados en un mismo día, se tendrá cumplida la obligación pagando **"LA DROGUERÍA"** a sus trabajadores un día feriado o de fiesta nacional, conforme al Código del Trabajo. El pago de los días feriados o de fiesta nacional, cuando no se trabajen, debe hacerse con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional de que se trate.

Si éste no hubiere trabajado durante la semana inmediata anterior se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.
Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por semana, mes, incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen.

ARTICULO No. 35.- Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el doble del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo

En caso que el empleado, por cualquier motivo no pudiere asistir a su trabajo deberá comunicarlo por escrito o por cualquier otro medio de comunicación disponible, al efecto de que **"LA DROGUERÍA"** pueda investigar y comprobar el hecho que se aduce como causa de inasistencia o retraso en el ingreso a sus labores. La comunicación del empleado a **"LA DROGUERÍA"** deberá efectuarse dentro de las veinticuatro (24) horas de la jornada. **"LA DROGUERÍA"** tiene la facultad exclusiva de otorgar permisos o de aceptar excusas.

ARTICULO No 37.- El empleado únicamente podrá justificar su inasistencia o la falta a su trabajo, sin permiso previo, cuando sea debido a caso fortuito o fuerza mayor, o grave calamidad doméstica y siempre que el motivo no sea previsible y haga imposible la obtención del permiso previo.- En los casos de enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor o grave calamidad domestica que motivaron una falta, el empleado, además, de comunicarlo dentro de las veinticuatro (24) horas de la jornada de trabajo a la cual falte, estará obligado a justificar dentro de las veinticuatro (24) horas de haberse incorporado a su trabajo el motivo de su inasistencia.

ARTICULO No 38.- El personal que maneje valores, cuentas o libros, para dar terminada su jornada de trabajo ordinaria, deberá confirmar diariamente sus saldos con los balances y hacer entrega de los valores, mercadería o dinero recibido en efectivo.

CAPITULO VI: HORAS DESTINADAS PARA LAS COMIDAS

ARTICULO No. **39** Como la jornada laboral comprendida de lunes a viernes está dividida en dos partes, con dos horas entre ambas, los trabajadores tomaran sus alimentos y descansaran en la pausa correspondiente al horario establecido.
Cuando por la índole del trabajo no pudiere tener efecto lo anterior, se concederán 30 minutos para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar sin alterar la marcha normal de sus labores.
Los trabajadores cuya jornada es continua, tomarán sus alimentos por turnos establecidos por la **"LA DROGUERÍA"**.

CAPITULO VII: LICENCIAS ASUETOS E INCAPACIDADES

ARTICULO No. 40.- El trabajador tendrá derecho a permisos especiales remunerados para el cumplimiento de obligaciones de carácter público impuestas por la ley; en caso de grave calamidad doméstica; para el desempeño de comisiones sindicales y para asistir a funerales de familiares y compañeros de trabajo en la forma y tiempo establecido en el Código del Trabajo o en su defecto a consideración del empleador.
Los permisos para ausentarse del trabajo serán concedidos por **"LA DROGUERÍA"** solo por causa justificada, por tiempo razonable y tales permisos deberán solicitarse por escrito y por lo menos con un día de anticipación, excepto en caso de emergencia y deberán concederse también por escrito.

ARTICULO No. 41.- Si en virtud de convenio se trabaje durante los días feriados o de fiesta nacional, establecido por el Gobierno, estos se pagaran conforme a los establecido en el Código del Trabajo en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a disfrutar de cualquier otro día de descanso en la semana, conforme a lo dispuesto en el Artículo 338 del Código del Trabajo.
Los pagos de los días de asueto o descansos semanales se efectuaran de acuerdo con lo preceptuado en el Código del trabajo. Es entendido que el salario mensual, incluye implícitamente el pago de los días de asueto y de descanso semanales que no se trabajen.

ARTICULO No. 42.- El empleador reconocerá únicamente las incapacidades extendidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, en caso que sea extendida a un trabajador una incapacidad por médico particular esta deberá ser refrendada por el IHSS cuando excediera de tres días.

a) Después de un año de servicios continuos, (10) días laborables consecutivos.
b) Después de dos años de servicios continuos, (12) días laborables, consecutivos.
c) Después de tres años de servicios continuos, (15) días laborables consecutivos.
d) Después de cuatro años o más de servicios continuos, (20) días laborables, consecutivos.

ARTICULO No.44.- Durante el periodo de Vacaciones el empleado beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.- La contravención de la presente disposición constituye causa de terminación del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para **"LA DROGUERÍA".**

ARTICULO No. 45.- En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos (200) días en el año.

ARTICULO No. 46.- La época de Vacaciones debe ser señalada por el patrono, a más tardar dentro de tres 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. **"LA DROGUERÍA"** dará a conocer al trabajador, con diez días de anticipación, la fecha en que le concederá las Vacaciones.
Así mismo se le anticipara el salario correspondiente a dicho descanso 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 la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se paguen en forma diferente a dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

ARTICULO No.47.- los empleados deben gozar sin interrupción de su periodo de Vacaciones pero por urgente necesidad de **"LA DROGUERÍA"** este podrá requerir al empleado a suspender sus Vacaciones y reintegrarse a su trabajo.- En este caso el empleado no pierde su derecho a reanudarlas.
Los gastos extraordinarios del reintegro y la reanudación de las Vacaciones del empleado serán de cuenta de **"LA DROGUERÍA"**

ARTICULO No 48.- Los empleados deben presentarse al trabajo al día siguiente de haber terminado sus Vacaciones.- Si por causa justificada no pudiesen presentarse el día indicado en la notificación de Vacaciones, darán aviso a **"LA DROGUERÍA"** inmediatamente por escrito, telefónicamente o por cualquier otro medio que sea posible y comprobaran la causa alegada al regresar a sus labores.
La falta de causa justificada o el incumplimiento de estos requisitos convertirán la inasistencia en ausencia y el empleado quedara sujeto a las sanciones legales establecidas por el presente reglamento.

ARTICULO No. 49.- El trabajador que hubiere adquirido derecho a Vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.
Cuando el Contrato de Trabajo termina antes del tiempo que da derecho a Vacaciones, por causa imputable a **"LA DROGUERÍA",** el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habérsele pagado por vacaciones en relación con el tiempo trabajado.

ARTICULO No.50.- Será prohibido acumular las Vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su remplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

CAPITULO IX: SALARIOS

PAGO DEL SÉPTIMO DÍA, DECIMO CUARTO Y DECIMO TERCER MES EN CONCEPTO DE AGUINALDO, BONO

ARTICULO No. 52.- **"LA DROGUERÍA"** pagara a sus empleados el último día de cada mes en dinero en efectivo, en moneda de curso legal en cheque o en crédito a una cuenta ahorros.- Si la fecha de pago cayese en día de descanso o feriado, entonces se pagara el día inmediato anterior y no siendo posible por causa justificada, el día hábil siguiente.

ARTICULO No. 53.- Si el trabajador estuviere imposibilitado de recibir su pago personalmente, autorizará por escrito, ante dos testigos, a la persona que deba recibirlo, o a quien se designe en acta levantada por una autoridad de trabajo. No se descontará al trabajador, de su salario, suma alguna en concepto de multa.

ARTICULO No. **54** EL trabajador que sin ninguna justificación no se presente a sus labores o no completare su semana laboral perderá la remuneración del día de descanso, de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO No. 55.- El pago del Séptimo Día y Décimo Tercer mes en concepto de Aguinaldo se hará de acuerdo en lo dispuesto en el Decreto legislativo Número 112 del 29 de octubre de 1982 y las Reformas del Decreto Número 179-97, el pago del Décimo Cuarto mes en concepto de Compensación Social, se hará de acuerdo al Decreto 135-94 su Reglamento de aplicación en el acuerdo Ejecutivo No. 02-95 y el Decreto 54-95. En cuanto al pago del Bono Educativo se hará de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 43-97 del 29 de mayo de 1997, Cancelándose en los niveles de kínder Primaria y Secundaria.

ARTICULO No. 56.- El Décimo Cuarto mes y Décimo Tercer mes, en caso de renuncia, despido injustificado o justificado será pagado proporcionalmente al tiempo en que el empleado haya laborado

ARTICULO No. 57.- No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el empleado de **"LA DROGUERÍA"** como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio ni para subvenir sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como los gastos de representación, viáticos, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

ARTICULO No. 58.- "LA DROGUERÍA" hará las retenciones legales correspondientes al impuesto sobre la Renta, Seguro Social, INFOP, RAP y cualquier otra que se establezca legalmente o por sentencia judicial. Es entendido, que se prohíbe hacer deducciones alguna del salario de "Los Trabajadores" sin autorización de estos últimos, salvo que sea por acción disciplinaria por el incumplimiento de las disposiciones de este Reglamento, en este caso; deberá notificar a " Los Trabajadores" y deberá oír la explicación del trabajador sobre la falta cometida de lo cual deberá quedar constancia por escrito.

ARTICULO No. 59.- "LA DROGUERÍA" se reserva el derecho de estimular a "Los Trabajadores" que por su antigüedad en el servicio, eficiencia y su puntualidad en su trabajo se hagan acreedores a aumentos de salario o bonificaciones ya sean en efectivo o en especie.

ARTICULO No. 60.- Promociones y Traslados. Las promociones para posiciones vacantes que se presenten se darán al personal que cumpla con los requisitos para el mismo y cuyo desempeño y habilidades sean satisfactorios. "El Trabajador" podrá aspirar a promociones o ascensos por motivo de capacidad, merito o eficiencia sujetándose a los siguientes requisitos:
Ser empleado permanente.
a).- Ser calificado e idóneo para llenar las funciones y responsabilidades que exige la plaza vacante.
b).- Haber permanecido como mínimo en el cargo actual durante un periodo no menor de doce meses.
c).- Toda promoción o traslado está condicionado de manera que la ejecución de las funciones y responsabilidades

ARTICULO No.61.- Se prohíbe establecer diferencias de salarios por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión u opinión política.

CAPITULO X: TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTICULO No. 62.- El trabajo de las mujeres y de los menores debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico, desarrollo intelectual y moral.

ARTICULO No. 63.- Las mujeres y menores que no hayan alcanzado los dieciocho años, no podrán desempeñar trabajo que ya el Código del Trabajo y el Código de la Niñez y la Adolescencia los Reglamentos de Higiene y Seguridad señala como insalubre o peligrosos. Los menores de dieciochos años que desean trabajar en **"LA DROGUERÍA"** y quieran contratar con las observaciones que se señalan, solo podrán hacerlo con la autorización extendida por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, la empresa cumplirá con disposiciones establecidas en el Código de la Niñez y de la Adolescencia, INFOP, Código del Trabajo y demás leyes de trabajo de Previsión Social.

ARTICULO No. 64.- La mujer en estado de embarazo gozara de un descanso forzoso y pagado de veintiocho días antes del parto y cuarenta y dos días después de este, conservando su empleo y demás derechos que el Contrato Individual y el Código del Trabajo establezca.
"La Trabajadora" deberá presentar a **"LA DROGUERÍA"** el certificado de incapacidad extendido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (I. H. S. S.) o por un médico particular refrendado por el primero en que se hará constar:
a).- Estado de embarazo de "La Trabajadora";
b).- Indicación de la fecha probable del parto;
c).- Indicación del día desde el cual se debe retirar a su descanso pre - natal teniendo en cuenta que este debe iniciarse cuatro semanas antes del parto. Es entendido que "La Trabajadora" tendrá derecho a la hora de lactancia diaria durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido y deberá ponerse de acuerdo con su jefe inmediato, la forma en que hará su goce.

ARTICULO No. 65.- "La Trabajadora" está obligada a notificar a **"LA DROGUERÍA"** de su estado de gravidez una vez que tenga conocimiento y haya sido comprobado por autoridad competente.

ARTICULO No. 66.- "LA DROGUERÍA" también cumplirá con lo establecida en la Ley de la Igualdad de Oportunidad Para La Mujer.

ARTICULO No. 67.- La mujer trabajadora portadora del VIH / SIDA, tendrá derecho a que se le respete su estabilidad laboral, de acuerdo a las leyes del país.

CAPITULO XI: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO No. 68.- Además de las contenidas en otros artículos del Código del trabajo, en sus reglamentos, y en las leyes de Previsión Social, son obligaciones de **"LA DROGUERÍA"**
1) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;
2) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables a la Empresa.
3) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes

6) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad;
7) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo;
8) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deban practicar en su Empresa, establecimiento o negocio, y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes;
9) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o material de trabajo y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes;
10) Cubrir las Indemnizaciones por los Accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las Enfermedades Profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen;
11) Pagar a los niños trabajadores el salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley y los contratos individuales o colectivos le concedan a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años y a los especiales que por razón de su edad y desarrollo le son reconocidas por el Código del Trabajo y Código de la Niñez y la Adolescencia.
12) Investigar las denuncias que le hicieren llegar por acoso y hostigamiento sexual y trasladarlas a la Autoridad competente para deducir las responsabilidades conforme a Ley.
13) Es obligación de la Droguería, dar a la mujer trabajadora que adopte a un menor o una menor de cinco(5) años, la misma Licencia post parto que la mujer en estado de gravidez.
14) La Empresa reglamentará el uso y control de la o las guarderías infantiles que hubieren en la Empresa.
15) Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes que rijan las relaciones Obrero-Patronales y reglamentos de trabajo tales como el pago del Séptimo Día, Décimo Tercer Mes, Décimo Cuarto Mes y otros.
16) Cumplir con las disposiciones como ser "Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Las Personas con Discapacidad Decreto 160-2005, Ley del VIH SIDA y las demás que competen al ramo de la Previsión Social."

PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

ARTICULO No. 69.- Conforme al Artículo 96 del Código de Trabajo, Se Prohíbe a los patronos:
1) Solicitar pruebas de Embarazo como requisito previo para optar a un empleo o ascenso.
2) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas,
3) Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general;
4) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales licitas;
5) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;
6) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y préstamos en dinero que corresponden a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la Ley, el reglamento lo autoricen;
7) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
8) Hacer o autorizar colectas o suscripciones entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la Ley;
9) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquiera otra condición anormal análoga o permitir personas en esa condición dentro de los talleres, empresas, establecimientos o centro de trabajo;
10) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de estos;

13) Exigir la Realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no este expresamente convenida;
14) La discriminación de género en los recortes de personal y despidos;
15) Se prohíbe a los empleadores anunciar por cualquier medio sus ofertas de trabajo y especificar como requisito sexo, la edad, la religión o el estado civil de la persona.
16) Le es prohibido despedir, sancionar, degradar o disminuir en su salario a sus empleados por su condición de infectados por el VIH/SIDA.
17) Obligar a sus trabajadores (as) someterse a exámenes de sangre para detectar el VIH/SIDA, u otras enfermedades sin el consentimiento de los mismos (as).
18) Dejar que los niños trabajadores desempeñen labores insalubres o peligrosas aun cuando sean realizados como parte de un curso o programa educativo o formativo.
19) El acoso sexual hacia sus trabajadoras Artículo 60 de la Ley de igualdad de Oportunidades Para La Mujer.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO No. 70.- Además de las contenidas en otros artículos del Código del Trabajo, en sus Reglamentos y en las leyes de Previsión Social, son obligaciones de los trabajadores:
1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan La Droguería o su representante, según el orden jerárquico establecido;
2) Ejecutar por sí mismos su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado esmero, en el tiempo lugar y condiciones convenidos;
3) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;
4) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Droguería o sus compañeros de trabajo;
5) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
6) Restituir a la Empresa los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurrirá en responsabilidad si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos;
7) Comunicar al patrono o a su representante las observaciones que le hagan las autoridades de trabajo o de salud para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos;
8) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Empresa; o cualquier tipo de divulgación de información referente a los clientes.
9) Acatar las medidas preventivas de higiene y bioseguridad que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo;
10) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas; así como la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
11) Evitar relaciones sociales entre los supervisores y supervisados para no crear favoritismo dentro de la Empresa;
12) Reportar inmediatamente cuando este en conocimiento o crea que pueden existir, actos de violencia o inseguridad a los clientes, compañeros de trabajo y representantes de los patronos;
13) Mostrar la mejor imagen posible a los clientes vistiendo con los uniformes y carne de identificación que la Empresa les indique, según el departamento en que se trabaje, siempre mostrando una imagen, limpia y conservadora con muy buena higiene personal;
14) Estar en conocimiento pleno de las políticas establecidas por la Empresa así como de su reglamento Interno de Trabajo;
15) Concurrir a su trabajo con estricta puntualidad:

18) Comunicar por escrito, a la gerencia general los cambios de domicilio o estado civil, para su anotación en la hoja de servicios.
19) Acatar las instrucciones sean verbales o por escrito y por cualquier otro medio, que reciban de los representantes según el orden jerárquico establecido.
20) Aceptar ser trasladado por lo menos en las mismas condiciones de labor a cualquier área de trabajo en el establecimiento o a las Agencias, Sucursales o dependencias de la Droguería, en su mismo domicilio.
21) Cumplir las demás obligaciones que les impongan el Código del Trabajo, las leyes y reglamentos de trabajo.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTICULO No. 71.- Sé prohíbe a los trabajadores además de las contenidas en otros artículos del Código del trabajo, en sus reglamentos, y en las leyes de Previsión Social, lo siguiente:

1) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso de La Droguería o marcar la tarjeta de trabajo de otro empleado;
2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
3) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
4) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Droguería;
5) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;
6) Usar los útiles o herramientas suministrados por **"LA DROGUERÍA"** para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados;
7) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral, o contraria a las instituciones democráticas creadas por la constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo;
8) Fumar en el centro de trabajo donde lo haya prohibido la Empresa;
9) Tratar en el centro de trabajo y en horas laborables asuntos de carácter políticos o religiosos;
10) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o influirán el ánimo de los demás para que lo hagan;
11) La ejecución de toda clase de actos y prohibiciones en contra **"LA DROGUERÍA"** o sus representantes;
12) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los lugares de trabajo;
13) Tomar de la Empresa, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, medicamentos o muestras médicas para venta;
14) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes;
15) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
16) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
17) Usar los útiles y herramientas de trabajo suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
18) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del (empleador), excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
19) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
20) Alterar, trastocar o dañar en cualquier forma, los datos, artículos de programación de informática, los archivos de soporte, los ordenadores o accesorios de informática.
21) Laborar para otro empleador durante las Vacaciones, períodos de incapacidad o cualquier licencia

ARTICULO No. 72.- La disciplina se regulara en primer lugar, por las prohibiciones y obligaciones enumeradas en los artículos que anteceden, las disposiciones señaladas en el Código del Trabajo y cualquiera otra que le sean aplicables

ARTICULO No. 73.- Para los efectos de las medidas disciplinarias y el procedimiento de su Aplicación, las faltas se clasifican en leves y graves.

Son Faltas graves: Las cuales serán aquellas que perturben la funcionabilidad del establecimiento, así como los actos o hechos que directa o indirectamente vulneren la integridad física y moral del establecimiento, sus empleados y cualquiera persona que se encuentre dentro del mismo, las cuales producen como consecuencia de ser debidamente probadas la terminación del Contrato de Trabajo.

Sanciones Graves

a) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.
c) Todo acto inmoral, hurto o robo, abuso de confianza, lesiones graves, falsificación, todo acto que ocasione daño material o económico a la Empresa o acto inmoral contra los representantes o clientes.
d) Vender, regalar, donar o botar cualquier herramienta de trabajo asignado por la Empresa para desempeño de sus labores.
e) Utilizar las herramientas, Equipo de trabajo, sistemas de información materiales de la Empresa para su beneficio personal, familiares o terceros.
f) Introducir armas que expongan la seguridad de empleados y clientes.
g) Introducir a las instalaciones de la Empresa personas extrañas no autorizadas en horarios de trabajo y fuera de la jornada laboral.
h) Ingresar personal extraño a la Empresa para realizar ventas personales o de terceros sin ninguna autorización.
i) No asistir a cursos, seminarios, capacitaciones o cualquier otra actividad de la institución designe para el entrenamiento o capacitación del personal.
j) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo las influencias de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
k) Portar armas de cualquier tipo durante las horas de labor, ya sea de fuego, punzante o corto punzante, salvo en los casos especiales debidamente autorizados por **"LA DROGUERÍA"** y que formen parte de las herramientas de trabajo.
l) Disminuir o desatender intencionalmente el ritmo de la ejecución de trabajo, suspender ilegalmente las labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a huelgas sea que se participe en ellas o no.
m) Alterar cualquier documento, memorando, o facturas propiedad de **"LA DROGUERÍA"**
n) Queda terminantemente prohibido sustraer o tomar artículos propiedad de **"LA DROGUERÍA"**, así como prestarlos a personas extrañas o compañeros de trabajo para uso personal.
o) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de seguridad y Bioseguridad establecidas por **"LA DROGUERÍA"** en las operaciones de trabajo.
p) Todo acto de agresión física o verbal, o grave indisciplina en que incurra "El Trabajador" durante sus horas de trabajo contra **"LA DROGUERÍA"** sus superiores, sus compañeros de trabajo y clientes.
q) Ser sujeto y se trabe sobre su salario, embargo ejecutivo o preventivo, por hechos o acciones que sean responsabilidad personal de "El Trabajador", y que no arregle dicha situación dentro de los 30 días a partir de ser notificada **"LA DROGUERÍA"** exceptuando el de alimentación.
r) Aceptar soborno de cualquier índole.
s) Divulgar asuntos administrativos respecto a todo lo que se refiera a operaciones de **"LA DROGUERÍA"**

se encuentren el mismo, las cuales producen como consecuencia de las misma la suspensión de trabajo sin goce de salario hasta por ocho días.

Son faltas Leves: Las que no estando comprendidas en las dos anteriores son faltas y producen llamados de atención verbal o escrito.

Sanciones Leves

a) Llegar tarde al trabajo dos veces en una misma semana.
b) Realizar bromas pesadas a sus compañeros de trabajo.
c) Presentarse a la Empresa con vestimenta no adecuada.
d) No portar su carnet identificación asignado por la empresa dentro de las instalaciones.
e) Marcar intencionalmente la tarjeta de asistencia y puntualidad, de otro empleado o consentir para que otro le marque la suya, o alterar cualquier otro sistema utilizado para verificar la asistencia.
f) Queda prohibido el uso de teléfonos celulares con fines personales dentro de las áreas restringidas.
g) Hacer llamadas personales no autorizadas por el jefe inmediato.
h) Dedicarse en su jornada de trabajo a leer revistas y periódicos u otros documentos ajenos al giro de la Empresa.
i) No marcar las tarjetas de control de entrada y salida.
j) Uso de lenguaje inapropiado en las oficinas.
k) Presentarse al lugar de trabajo con aliento a alcohol.
l) Recibir la visita de vendedores, parientes o amigos durante las horas de trabajo. Se exceptúan de lo anterior, el recibir parientes o amigos que deban tratar asuntos importantes y urgentes.
m) No comunicar a la Empresa con la mayor celeridad posible el hecho o motivo de ausencia por incapacidad temporal u otro motivo.

ARTICULO No. 74.- Cualquier medida disciplinaria, verbal o escrita, será hecha en privado por el responsable inmediato, el cual comunicara esta medida a la Gerencia General.

ARTICULO No. 75.- Las medidas disciplinarias de suspensión temporal con o sin goce de sueldo de labores o terminación de la relación laboral que se impongan a "El Trabajador", serán dictadas por la Gerencia General o la persona que esta última designe para tal efecto, pero en ningún caso dicha suspensión temporal sin goce de salario será mayor a ocho días.

ARTICULO No. 76.- De toda medida disciplinaria que se le imponga a "El Trabajador" sea leve o grave, se incorporara la copia respectiva al expediente personal del infractor debidamente firmada por este o, en su defecto, por dos testigos presénciales del acto.

APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO No. 77.- Será objeto de amonestación verbal con registro al expediente, "El Trabajador "que incumpla cualesquiera de las obligaciones enumeradas en el Artículo 71 del presente Reglamento, y que incurra en cualesquiera de las faltas leves enumeradas en el Artículo 73 de este Reglamento.

ARTICULO No. 78.- Se entiende para los efectos de este reglamento reincidencias y habitualidad la forma consecutiva de cometer faltas.

ARTICULO No. 79.- La reincidencia de "El Trabajador" en cometer una falta leve que haya sido amonestado por escrito, dará lugar a la suspensión temporal de labores sin goce de salario de 1 a 8 días, a criterio de Gerencia

ARTICULO No. 81.- "El Trabajador" que incurra en una de las faltas graves enumeradas en este Reglamento o de las contenidas en el Artículo 112 del Código del trabajo, se hará merecedor a que **"LA DROGUERÍA"** de por terminado su Contrato de Trabajo de forma inmediata sin responsabilidad para **"LA DROGUERÍA".**

ARTICULO No. 82.- Si "El Trabajador" por su voluntad decide retirarse de **"LA DROGUERÍA"** deberá presentar su renuncia por escrito a su responsable inmediato con copia a la Gerencia General dentro del periodo estipulado en el Artículo 116 de Código del Trabajo existiendo la obligación por parte "El Trabajador" de entregar los materiales, equipos y uniformes de acuerdo a la naturaleza del trabajo que realiza. Una vez presentada la renuncia será ejecutada y no se aceptara desistir de la misma. La Gerencia General con previa acepción de la renuncia se encargara de efectuar todos los trámites correspondientes a su retiro.
Una vez terminado el Contrato de Trabajo independientemente de la causa "El Trabajador" deberá devolver inmediatamente todas las pertenencias de **"LA DROGUERÍA"** tales como tarjetas de identificación, manuales, etc., y el empleador entregara la correspondiente constancia de trabajo de conformidad a la ley.

CAPITULO XIII
PREVENCIÓN DE RIESGO PROFESIONALES

ARTICULO No. 83.- **"LA DROGUERÍA"** se obliga a mantener y acondicionar los locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de "Los Trabajadores". Es también obligación de la empresa cumplir y hacer cumplir las medidas de prevención y riesgos profesionales que dicte la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social o el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

ARTICULO No. 84.- **"LA DROGUERÍA"** mantendrá en los lugares donde sea necesario botiquines con medicamento para primeros auxilios.

ARTICULO No. 85.- Riesgos Profesionales son los Accidentes o Enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecuten por cuenta ajena.

ARTICULO No. 86.- se entiende por accidentes de trabajo, todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional permanente o pasajera.

CAPITULO XIV: PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO No. 87.-Todo trabajador y empleador queda obligado al cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de acuerdo al Decreto 268-2002.

CAPITULO XV: TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO No. 88.- Las causas que facultan al trabajador para dar por terminado el Contrato de Trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las Prestaciones Laborales, Indemnizaciones Legales, como en el caso del despido injusto, serán las contempladas en el Artículo 114 del Código del Trabajo y artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades Para La Mujer.

ARTICULO No. 89.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, las contempladas en el Artículo 112 del Código del Trabajo

ARTICULO No. 91.-Los Contratos podrán Suspenderse sin responsabilidad para las partes por las causas enumeradas en el Artículo 100 del Código del Trabajo.

CAPITULO XVI: PETICIONES DE MEJORAMIENTO O RECLAMO

ARTICULO No. 92.- Las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, deberán presentarse por escrito en la Gerencia General con copia a la jefatura de personal y podrá ser resuelto en el término de diez días contados a partir de la petición.

CAPITULO XVII: DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO No. 93.- En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a las disposiciones del Código del Trabajo vigente y sus Reglamentos y demás leyes de trabajo o de Previsión Social.

ARTICULO No. 94.- Son nulos todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el Código del trabajo, el Presente Reglamento o las demás leyes de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se encuentren en un Contrato de Trabajo y en virtud de trabajo u otro pacto cualquiera.

ARTICULO No. 95.- No producirán ningún efecto las cláusulas del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, Contratos Individuales, Convenciones Colectivas o Fallos Arbítrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren favorables al trabajador.

ARTICULO No. 96.- **"LA DROGUERÍA"** se obliga a darle la debida publicidad al presente Reglamento una vez que este sea aprobado, ya sea, mandando a imprimir ejemplares de él, o bien colocándolo a la vista de los trabajadores en los centros de trabajo.

ARTICULO No. 97.- El presente Reglamento de Trabajo tendrá aplicación directa en todas las dependencias establecidas por el centro de trabajo **"GENERIC PHARMA DE HONDURAS GP S.A"**, en el territorio de la República, y entrará en vigor el día de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, y sus reformas o derogatorias se sujetarán a los mismos trámites que para su aprobación.

SEGUNDO: Sin perjuicio de lo anterior, se hace del conocimiento al solicitante que no producirán ningún efecto, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes de trabajo, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento de Trabajo, en cuanto fueren más favorables al trabajador. Del mismo modo se le hace saber, que no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, convención colectiva o en el contrato individual de trabajo. **TERCERO:** Para los efectos de control interno, se ordena el registro del presente Reglamento de Trabajo, de la Empresa **GENERIC PHARMA, SOCIEDAD ANONIMA (GENERIC PHARMA, S.A.),** en el libro correspondiente.- **Y MANDA:** Que una vez que sea firme la presente resolución, el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias.- Firma por Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-457-2014 del 13 de agosto de 2014.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- (FyS).- MARTHA MOLINA MEJIA, SUBDIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO, VILMA E. ZELAYA FERRERA, SECRETARIA ADMINISTRATIVA".-**

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