

## Sección "B"

### INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F.)

#### TRANSCRIPCIÓN

TR.-DGT-RIT-189-2021

La infrascrita, Secretaria Administrativa de la Dirección General del Trabajo de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. Transcribe la Resolución que literalmente dice: **RESOLUCIÓN N°. DGT-RIT-189-2021.- DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO.- SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-** Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, a los doce (12) días del mes de julio del año dos mil veintiuno.

**VISTA:** Para dictar Resolución enP la Solicitud de Aprobación del proyecto de Reglamento Interno de Trabajo del **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, con domicilio social en la ciudad de Tegucigalpa, departamento de Francisco Morazán, concertado en fecha tres (03) de marzo de dos mil veinte (2020), por los trabajadores y el representante Legal del **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, presentado por el señor **MARIO ANTONIO MARTINEZ PADILLA, EN SU CONDICIÓN DE DIRECTOR EJECUTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, quien delega su representación legal en la abogada **SORAYA ALEXANDRA MOREL ANDINO**, con colegiación N°. 26198 del Colegio de Abogados de Honduras.

**CONSIDERANDO:** Que en fecha trece (13) de abril del año dos mil veintiuno (2021), se presentó la Solicitud de Aprobación del proyecto de Reglamento Interno de Trabajo del **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, acompañando para tales efectos, el acta de negociación de ésta, suscrita por una comisión mixta de los trabajadores y del empleador.

**CONSIDERANDO:** Que en fecha dieciocho (18) de junio de dos mil veintiuno (2021), la Dirección General de Trabajo tuvo por recibido la solicitud con los documentos acompañados y ordenó su traslado al Departamento de Reglamentos Internos de Trabajo, para que de conformidad con la Ley, se efectúe un examen del proyecto de Reglamento Interno de Trabajo del **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, en su condición de patrono, y que se formularan las observaciones a que hubiere lugar en derecho y se emita el informe correspondiente a la Dirección en mención.

**CONSIDERANDO:** Que en cumplimiento de lo proveído, con fecha doce (12) de julio de dos mil veintiuno (2021), el Oficial Jurídico I del Departamento de Reglamentos Internos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, emitió el informe pertinente, manifestando que el texto del proyecto de Reglamento Interno de Trabajo del **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, concertado en fecha tres (03) de marzo de dos mil veinte (2020), por los trabajadores y el **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, en su condición de patrono, no vulnera ningún derecho de los trabajadores de la expresada Asociación Civil, en función que las disposiciones del mismo reúnen los requisitos que establecen los artículos 87,88 y 89 del Código del Trabajo.

**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 Interno 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, igualmente sus reformas, luego de escuchar a las partes interesadas, por medio de 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 con 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 y 122 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, y las consideraciones que preceden, **RESUELVE:** Aprobar el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo del **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)**, concertado en fecha tres (03) de marzo de dos mil veinte (2020), por los trabajadores y la Institución Estatal de nombre antes expresado en su condición de patrono, con domicilio en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, departamento de Francisco Morazán, República de Honduras, que literalmente dice:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
"INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y  
DESARROLLO FORESTAL, AREAS PROTEGIDAS  
Y VIDA SILVESTRE (I.C.F)"**

**PREAMBULO**

**EL Instituto de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, también conocido como "ICF"**, y sus trabajadores, con el objeto de dar cumplimiento al contenido del Título II, Capítulo V, Artículos 87, 88, 89, 90 y 91 del Código del Trabajo, reconocen que en sus relaciones de trabajo están en la obligación de proceder en forma justa y armoniosa, dando estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Constitución de la República, lo expresado en el Código del Trabajo de Honduras, las diferentes Leyes que rigen las relaciones Obrero-Patrono, Decretos Legislativos, Acuerdos Ejecutivos, Convenios Internacionales y al presente Reglamento, basándose en los principios de verdadera justicia social, el cual será observado y cumplido por el Instituto y sus empleados, en todas sus actuaciones.

El Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Areas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), es

una entidad gubernamental desconcentrada del Estado de Honduras, creada mediante el Decreto Ejecutivo No. 98-2007, publicado en el DIARIO OFICIAL LA GACETA el 26 de febrero del 2008, **contentivo de la Ley Forestal, Areas Protegidas y Silvestre**, con el objetivo de establecer el régimen legal a que se sujetará la administración y manejo de los recursos forestales, áreas protegidas y vida silvestre incluyendo su protección, restauración, aprovechamiento, conservación y fomento; propiciando el desarrollo sostenible, de acuerdo con el interés social, económico, ambiental y cultural del país.

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, también conocido como ICF y en los siguientes artículos así denominado, constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que están sujetos sus empleados y funcionarios en la prestación del servicio; Como respuesta a la necesidad de estar en concordancia con los avances en materia laboral y la realidad actual de la institución, fundamentándose en la Constitución de la República, Código de Trabajo, las diferentes leyes que rigen las relaciones Obrero-Patronal, Decretos y Convenios Internacionales. Asimismo el ICF se compromete a respetar el alcance y contenido del Contrato Colectivo vigente de Condiciones de Trabajo Celebrado entre el I.C.F y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (I.C.F); el Contrato Colectivo prevalecerá por sobre cualquier contrato individual que los empleados firmen con el ICF (Párrafo 4 Cláusula 1 del contrato colectivo vigente).

**Artículo 2.-** El Instituto de Conservación Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre es el órgano del Estado encargado de administrar las políticas, planes, programas y proyectos vinculados al recurso forestal para garantizar su manejo racional y sostenible a nivel público, privado y comunitario, garantizando la sostenibilidad ambiental y asegurando el desarrollo social, cultural y económico de las personas, objetivos que son acordes a los artículos 198 y 199 del Decreto Legislativo número 98-2007, de fecha 26 de febrero del año 2008; siendo su misión el manejo adecuado de los ecosistemas forestales, áreas protegidas y vida silvestre, para la protección y conservación de la biodiversidad, lo

que deberá lograrse mediante la participación efectiva y coordinada del sector privado y social, autoridades locales, municipales y grupos sociales intermedios.

**Artículo 3.-** El ICF tiene su domicilio legal en la Capital de la República, con presencia en el ámbito nacional a través de la creación de Regiones Forestales y Oficinas locales; por lo que el presente reglamento se aplicará en todos los lugares de la República de Honduras, donde tenga presencia el ICF, proyectos o donde desarrolle sus actividades.

**Artículo 4.-** Son de cumplimiento obligatorio las disposiciones contenidas en el presente Reglamento y obligan tanto al ICF, como a las personas naturales que presten sus servicios bajo su dirección, subordinación o dependencia, mediante cualquier relación laboral.

**Artículo 5.-** Para los efectos del presente Reglamento, la Constitución de la República, Código de Trabajo, el Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, las diferentes leyes que rigen las relaciones Obrero-Patronales y convenios internacionales. El ICF contratará según lo dispuesto en el Decreto Legislativo 98-2007 y las diferentes cláusulas del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente, como lo estipula el Contrato Colectivo Vigente (Cláusulas 01 párrafo tercero, cuarto, Cláusula 02, Capítulo I Disposiciones Generales.

**Artículo 6.-** El ICF y sus empleados en casos de conflictos laborales individuales o colectivos que se susciten por razones de trabajo, agotarán todos los métodos alternos de solución, principalmente la conciliación y el derecho a brindar una explicación en protección al derecho de defensa como lo estipula el Contrato Colectivo Vigente (Cláusulas 01 Capítulo I Disposiciones Generales, Cláusulas 39, 40 y 47 Capítulo VI conflictos laborables y Capítulo VIII derechos sindicales respectivamente), antes de recurrir a las autoridades de la Secretaría del Trabajo y demás instancias competentes.

## CAPÍTULO II REQUISITOS DE ADMISIÓN

**Artículo 7.-** El ICF y sus empleados establecen como filosofía de trabajo la no discriminación por motivos sexo, raza, género, religión, credos políticos, apariencia física, salud o situación económica, filosofía que marcará las relaciones laborales (Artículo 12 del Código del Trabajo,

Cláusula 4 Capítulo II, Selección y contratación de personal del contrato colectivo vigente).

**Artículo 8.-** Toda persona que desee ingresar como trabajador al ICF, presentará los siguientes documentos:

1. Solicitud de trabajo.
2. Dos (2) fotografías tamaño carné.
3. Tarjeta de Identidad o cualquier otro documento fehaciente en su caso, además de su Carné del Seguro Social si lo tuviese.
4. Hoja de vida actualizada.
5. Constancia de Servicio, extendida por el último patrono de conformidad con lo establecido en el artículo 125 del Código de Trabajo.
6. Tarjeta de Salud.
7. RTN.
8. Solvencia Municipal.
9. Hoja de antecedentes penales y policiales.
10. Carné de Trabajo para Extranjeros, cuando se trate de personas de nacionalidad distinta a la hondureña. Dicho carné debe de ser extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo al Decreto No. 110 del 1 de noviembre del año de 1966. Colegiación Profesional Obligatoria.
11. Personal Técnico, Licencia para conducir de vehículos.
12. Otorgar fianza o caución cuando por la naturaleza y responsabilidades del puesto a desempeñar sea necesario cumplir con este requisito.
13. Presentar carné de colegiación si es aplicable y constancia de solvencia del colegio respectivo.
14. Firmar con el empleador o su representante en caso de ser aceptado, el Contrato Individual de Trabajo.

## CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

**Artículo 9 .-** Los empleados se sujetarán a un período inicial de prueba de sesenta (60) días, que tendrá por objeto que por parte del ICF se observen y aprecien las aptitudes del empleado y por parte de éste, las facilidades y conveniencias de las condiciones de trabajo; período durante el cual cualquiera de las partes podrá ponerle término al contrato por su propia voluntad con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna de las partes, salvo las excepciones de Ley (Cláusula 6 Capítulo II del Contrato Colectivo vigente).

**Artículo 10.-** El periodo de prueba será remunerado, deberá ser estipulado en forma escrita en el Contrato Individual de Trabajo, pero en caso de que no se hiciera así, quedará entonces regulado por los artículos 37 y 49 del Código del Trabajo y las Cláusulas 5 y 6 Capítulo II del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 11.-** Los contratos de trabajo pueden suspenderse temporalmente por pérdida provisional de libertad de trabajo, mediante resolución judicial. El trabajador dará aviso al patrono dentro de los cinco (5) días siguientes a aquel que comenzó su detención o prisión y tendrá la obligación de reanudar su trabajo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haber sido puesto en libertad, el incumplimiento de una de estas obligaciones o de la detención del trabajador por más de seis (6) meses, dará lugar a la terminación del contrato, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **EMPLEADOS TEMPORALES Y TRANSITORIOS**

**Artículo 12.-** El ICF, podrá contratar los servicios de empleados temporales o transitorios, cuando lo permita la naturaleza de los servicios que se van a prestar o las obras y proyectos que han de ejecutarse, con la condicionante que la contratación se podrá realizar siempre y cuando se cuente con el presupuesto disponible y cumpliendo con la normativa presupuestaria. Asimismo, El ICF se abstendrá de celebrar contratos por tiempo determinado en aquellas labores que son continuas o permanentes, salvo en los casos que se contrate personal para cubrir vacaciones, periodos de maternidad, enfermedad del trabajador permanente, ausencias por estudio y otros de naturaleza análoga (Párrafo 2 de la Cláusula 6 del Contrato Colectivo Vigente).

#### **CAPÍTULO V**

##### **DE LAS JORNADAS DE TRABAJO**

**Artículo 13.-** Para los efectos de la prestación de los servicios, la jornada ordinaria diurna de trabajo no excederá de ocho (8) horas de trabajo de lunes a viernes, cuarenta (40) horas a la semana con pago equivalente a cuarenta y ocho (48) horas de salario, que será aplicado a jornada única (Cláusula 10 Párrafo 1 del contrato Colectivo Vigente), y conforme a dicha jornada el ICF establecerá la hora de ingreso y salida de labores tanto para la Oficina Central y para los empleados en las Oficinas Regionales y Locales, conforme

a las necesidades del servicio. Por ser una jornada continua, cada empleado gozará de una hora, de 12:00 Meridiano a 1:00 P.M.; que podrá utilizar para ingerir sus alimentos. Por tratarse de jornada única, se coordinará el personal necesario para atención al público.

El ICF, podrá en cualquier momento y con la facultad que le concede el artículo 20 literal b) del Código del Trabajo, modificar la jornada de trabajo de acuerdo a las necesidades que se presenten. Las jornadas de trabajo mixtas y nocturnas cuando sean necesarias se harán de conformidad a la Ley, y en base al Contrato colectivo Vigente en las Cláusulas 10,11,12 y 13.

**Artículo 14.-** Quedarán excluidas de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección y de confianza; cuando resulte necesario y se cuente con la debida autorización, el empleado podrá trabajar en días feriados; en tales casos, se le pagará el salario extraordinario estipulado en la ley. Ningún empleado del ICF, estará obligado a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo y cuando laboren esa cantidad de horas tendrán derecho al pago de horas extras según Contrato Colectivo Vigente en las Cláusulas 10,11,12 y 13 Capítulo III del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 15.-** No serán remuneradas las horas extras cuando el empleado labore tiempo extraordinario para subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria; Según Contrato Colectivo Vigente, segundo párrafo, Cláusula 12, Capítulo III del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 16.-** Para considerar un tiempo de trabajo extraordinario o tiempo compensatorio y para ser pagado o compensado, deberá existir evidencia verbal y/o escrita para ejecución del mismo, según lo estipulado en las Cláusulas 10 y 13 Capítulo III del Contrato Colectivo Vigente, Jornadas de Trabajo y cualquier otra análoga).

**Artículo 17.-** El ICF deberá consignar en las planillas o recibos de pago debidamente separados lo que se refiere a trabajo ordinario y extraordinario. Para proceder al pago será obligación del empleado presentar dentro del plazo de diez (10) días siguientes de la labor extraordinaria presentar el informe por escrito con la autorización, caso contrario no procederá el pago.

**CAPÍTULO VI****ASISTENCIAS, PERMISOS Y DÍA DE DESCANSO**

**Artículo 18.-** El empleado deberá cumplir estrictamente los horarios convenidos o comunicados y cumplir con las disposiciones referentes al control de asistencia y trabajo efectivo que realice.

El empleado deberá hacer constar su asistencia a través del procedimiento establecido por la Subgerencia de Recursos Humanos, es prohibido y se tendrá como falta grave que el empleado firme o utilice el control de asistencia de otro compañero de trabajo; llegando a constituir esto en la finalización de su contrato laboral, en el caso de no existir control biométrico (reloj marcador).

Esta aplicación será acorde a lo establecido en las cláusulas 39, 40 y 47 del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 19.-** En los casos que el empleado se ausente del lugar de trabajo por justa causa este presentará a la Subgerencia de RRHH los documentos necesarios que justifiquen dicha ausencia.

**Artículo 20.-** El empleado únicamente podrá justificar su inasistencia por la falta a su trabajo, sin permiso previo, siempre que el motivo no sea previsible y haga imposible la obtención del permiso. En los casos de enfermedad, caso fortuito o fuerza mayor que motivaron una falta, el empleado, además, de comunicarlo verbalmente ya sea directamente o por interpósita persona por horas o día de la jornada de trabajo a la cual falte, estará obligado a justificar por escrito y en protección de su derecho de defensa dentro de las veinticuatro (24) horas de haberse incorporado a su trabajo el motivo de su inasistencia. Se considerará lo estipulado en las Cláusulas 45 Capítulo VII, Vacaciones, Descansos, y Permisos; 57, y 58 Capítulo XI Disposiciones Varias del Contrato Colectivo Vigente y cualquier otra análoga), Artículo 3 Código del Trabajo.

**Artículo 21.-** La ausencia por enfermedad deberá de justificarse mediante certificado de incapacidad extendido por el I.H.S.S; o mediante certificación emitida por médico privado la cual será aplicado a un periodo máximo de tres (3) días; a partir del cuarto (4) día será refrendada de

conformidad con las disposiciones de la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y demás aplicables.

**Artículo 22.-** El empleado que faltare horas o alguno de los días de la semana, sin causa justificada alguna, sólo tendrá derecho a recibir el salario proporcional al tiempo laborado. Cada jefe será responsable de supervisar a los trabajadores bajo su dirección, reportando a Recursos Humanos las ausencias injustificadas, salvo casos estipulados en el Contrato Colectivo Vigente en la Cláusula 45 incisos a) al L).

**Artículo 23.-** Es entendido que los días de descanso de los empleados serán de manera general los días sábado y domingo de cada semana; a excepción de actividades de incendios forestales, combate de plagas o cualquier análoga que afecten los bosques o áreas protegidas a nivel nacional. (Acorde al Contrato Colectivo Vigente Cláusulas 10-13).

**CAPÍTULO VII****VACACIONES, FERIADOS Y LICENCIAS**

**Artículo 24.-** El ICF, acuerda con sus empleados que las vacaciones anuales renumeradas tendrán la duración y beneficios que establece el Contrato Colectivo Vigente, Cláusulas 41-42-43, vacaciones, descansos y permisos.

**Artículo 25.-** El ICF, reconocerá los días feriados o de fiesta nacional en base a la Cláusula 60 del Contrato Colectivo Vigente: Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada anteriormente, la institución suspendiera el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere trabajado.

**Artículo 26.-** Si en virtud de convenio entre el ICF y el trabajador se laborase 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 trabajado sin perjuicio del derecho del trabajador a tomar cualquier otro día de descanso en la semana; acorde al Contrato Colectivo Vigente Cláusulas 10-13.

**Artículo 27.-** el ICF y sus empleados establecen que los permisos o licencias ya sean renumeradas o no, deben regularse de conformidad a lo establecido en las cláusulas 45-46 del Contrato Colectivo Vigente.

**CAPÍTULO VIII****SALARIOS, PAGO DEL SÉPTIMO DÍA, DÉCIMO TERCER MES EN CONCEPTO DE AGUINALDO, DÉCIMO CUARTO MES Y BONO EDUCATIVO Y OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS CONSENSUADAS EN EL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

**Artículo 28.-** Salario, jornal o sueldo, es la retribución que el Instituto de Conservación Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), debe de pagar al empleado en virtud del contrato de trabajo, sin que éste sea inferior al salario mínimo aprobado por el Gobierno de acuerdo a la actividad económica que se realiza, asimismo a las condiciones que establezca el Manual de Puestos y Salarios, igualmente a lo establecido en las Cláusulas 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 42, 43, 44, 45, 46, 50, 51, 54, 58, 60, 61, 64 y 66 del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente y demás aplicables. El salario mínimo establecido por el gobierno, es irrenunciable por lo tanto el ICF no pagará salarios inferiores a este, ni podrá disminuirlos mediante contratación individual o cualquier otra forma.

Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el empleado en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como: Sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio.

No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el empleado como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que reciben 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.

No podrán hacerse deducciones del salario a los trabajadores sin la autorización de ellos, sin que la ley, el contrato de trabajo, el contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente o este reglamento interno lo autoricen.

Los trabajadores firmarán una constancia de pago que mostrará el sueldo ganado en el período que corresponda,

así como las deducciones autorizadas por la ley o por el propio trabajador.

**Artículo 29.-** Para efectos del cálculo de beneficios y derechos laborales, el ICF se remitirá a lo que establecen las cláusulas 52 y 53 y cualquier otra análoga, del contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente, teniendo como base treinta y cinco (35) días.

**Artículo 30.-** El cálculo de vacaciones se hará sobre la base de veinte y seis días (26) de acuerdo a la siguiente fórmula:  
 $8 \text{ horas diarias} \times 30 \text{ días calendarios} = 240 \text{ horas}$   
 $240 \text{ horas} - 32 \text{ horas que son la resta de las horas que suman los cuatro (4) domingos} = 208 \text{ horas.}$   
**208 horas / 8 horas = 26 días.**

Para calcular el preaviso y la cesantía se hará en base al Contrato Colectivo Vigente Cláusulas 52,53 y cualquier otra análoga.

**Artículo 31.-** El ICF pagará a sus empleados el salario mensual el veinte (20) de cada mes en moneda de curso legal, cheque o depósito en cuenta de ahorro en alguna de las instituciones bancarias a elección del empleado, en casos fortuitos o de fuerza mayor no imputables al ICF podrá variar la fecha de pago.

El salario también podrá pagarse a la persona que el empleado autorice por medio de carta poder.

**Artículo 32.-** Previo al pago del salario conforme a lo descrito en el artículo 28 de este reglamento, se procederá retener del sueldo del empleado, las deducciones legales, fiscales, judiciales y aquellas que por escrito autorice. Es entendido que el empleado autoriza de manera plena, incondicional e indefinidamente al ICF, por este medio, que su salario, prestaciones e indemnizaciones laborales o derechos adquiridos e irrenunciables según sea el caso y de conformidad al Contrato Colectivo Vigente, se efectúen las deducciones que legalmente sean pertinentes.

**Artículo 33.-** El salario debe liquidarse completo en cada período de pago, salvo las deducciones y excepciones establecidas por las leyes. Se entiende por salario completo el devengado durante la jornada de trabajo.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, el empleado tiene derecho a recibir su salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del ICF, en

base al contrato Colectivo Vigente de los empleados del ICF clausula 18-19 y 66.

**Artículo 34.-** El pago del séptimo día, décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y décimo cuarto mes de salario se hará en la forma y cuantía que establece el Decreto Legislativo Número 112 y las Reformas del Decreto Número 179-97 del 16 de octubre de 1997; Decreto 51-2007 del 3 de mayo del 2007; Decreto Legislativo No.135-94 del 12 de octubre de 1994 y su Reglamento de aplicación contenido en el Acuerdo Ejecutivo No. 02-95 publicado el 23 de febrero de 1995 y lo establecido en el Decreto No. 74-95 publicado el 25 de abril de 1995, y el Contrato Colectivo Vigente de los empleados del ICF, en cuanto a estos dos últimos derechos se calculará el pago en base al tiempo trabajado en el año de que se trate, acorde a la cláusula 25 del Contrato Colectivo Vigente, el cual será pagado antes del 15 de diciembre y 15 de junio respectivamente, de cada año.

El pago del Bono Educativo se hará en la forma y cuantía que establece el Decreto 43-97 del 28 de abril de 1997, publicado el 18 de mayo de 1995 y el Reglamento para el pago del Bono Educativo Decreto Ejecutivo N°. STSS 154-2000 del 05 de octubre del 2000 y el contrato Colectivo Vigente de los empleados del ICF y el contrato Colectivo Vigente de los empleados del ICF.

**Artículo 35.-** El ICF hará en el mes de enero de cada año el ajuste salarial de los trabajadores, salvo en caso fortuito o de fuerza mayor no imputable a la institución, tomando como referencia el porcentaje del índice General de Precios al consumidor (I.G.P.C.) que emita oficialmente el Banco Central de Honduras. En base a la Cláusula 20 del Contrato Colectivo Vigente.

### **CAPÍTULO IX**

#### **TRABAJO DE LAS MUJERES Y MENORES DE EDAD**

**Artículo 36.-** El trabajo de menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, sus condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Sólo podrán contratarse menores de diez y ocho (18) años en casos excepcionales.

Los menores de edad no podrán desempeñar las labores que el Código de la Niñez y Adolescencia, el del Trabajo, el de

Sanidad, los Reglamentos sobre trabajo infantil en Honduras, Reglamento de Trabajo Adolescente Protegido Acuerdo Ejecutivo STSS-578-2020 publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 14 de diciembre de 2020, Ley de Inspección y las que sean aplicables del Decreto Ley No. 121 del 18 de abril del año 1974, y los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Honduras señalen como insalubres o peligrosos.

**Artículo 37.-** Las mujeres en estado de gravidez que laboren o vayan a ser contratadas en el ICF, no podrán ser utilizadas para realizar trabajos que requieran gran esfuerzo físico. La mujer que en el curso del embarazo sufra un aborto espontáneo deberá comunicarlo verbalmente y posteriormente por escrito a la Subgerencia de Recursos Humanos de ICF.

Toda trabajadora del ICF, en estado de gravidez gozará del descanso forzoso retribuido, del mismo modo y condiciones como si estuviera trabajando, durante un periodo de nueve (9) semanas continuas que preceden al parto; y a nueve semanas inmediatas posteriores al parto; conservando el empleo, antigüedad y todos aquellos derechos correspondientes a su condición de empleado permanente, de conformidad a lo estipulado en la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente.

Para los efectos legales, la trabajadora debe presentar a la Subgerencia de Recursos Humanos del ICF un certificado médico en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto o nacimiento.
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse nueve (9) semanas antes del Parto.

Se concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del infante.

Este derecho será ejercitado por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar a la subgerencia de Recursos Humanos del ICF la hora que hubiere escogido.

Las mujeres que en el curso del embarazo sufran un aborto espontáneo, tendrán derecho de dos semanas adicionales remuneradas, después del tiempo que se indique en la incapacidad.

Ninguna trabajadora será despedida por motivo de embarazo o lactancia, según lo establecido por el artículo 144 del Código del Trabajo.

En cuanto a las demás circunstancias propias de la maternidad, se continuará observando lo ordenado en el Código del Trabajo, de conformidad a lo estipulado en la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo Vigente.

### **CAPITULO X**

#### **MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Artículo 38.-** Siendo el objetivo fundamental del ICF desarrollar sus operaciones de tal manera que los riesgos profesionales sean reducidos al mínimo posible, la consecución de esta finalidad será responsabilidad común del ICF y de cada empleado, para lograr así un mayor rendimiento en el trabajo y una condición de seguridad e higiene de las personas que trabajan, en base a la cláusula 56 Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 39.-** Es obligación de todos los empleados cumplir con las medidas preventivas de higiene y seguridad que se establecen en el reglamento general de medidas preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad al Acuerdo Ejecutivo número STSS-001-02, sus reformas contenidas en el Acuerdo Ejecutivo número STSS-053-04 del 19 de octubre del año 2004 y demás medidas que se establezcan en particular por la Dirección de Previsión Social dependencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en base a la cláusula 56 del Contrato Colectivo Vigente.

El ICF, se obliga a contar con un botiquín en sus instalaciones, llenando los requerimientos para una atención básica de primeros auxilios en base a las cláusulas 33 y 56 del Contrato colectivo Vigente.

### **CAPITULO XI**

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES. OBLIGACIONES DEL ICF**

**Artículo 40.-** Sin perjuicio de las disposiciones del Código del Trabajo, Contrato colectivo vigente, Código de Salud y sus Reglamentos, de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos u otras Leyes aplicables, son obligaciones del ICF, las siguientes:

1. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato de trabajo y demás leyes aplicables, pago que se podrá verificar en forma directa al empleado o bien depositar en una cuenta a favor del empleado en una institución bancaria. En base al Contrato colectivo vigente, Cláusula 6 -18-19 y 66.
2. Otorgar las vacaciones a sus empleados conforme lo establece el Contrato colectivo vigente Cláusula 41, y el Código del Trabajo.
3. Conceder permisos a los empleados en los términos indicados en el Contrato colectivo vigente 45 literales de a) al L), y el Código del Trabajo.
4. Otorgar viáticos y/o gastos de subsistencia a los empleados en los términos y cantidades establecidas por la Institución en base al Contrato colectivo vigente, Cláusula 54.
5. Velar por que en ningún momento en la Institución se discrimine a ninguna persona o empleado por motivos de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, apariencia o defectos físicos y que ningún empleado, de cualquier categoría cometa actos constitutivos de acoso sexual. En base al Contrato colectivo vigente, Cláusula 4.
6. Velar por que en la Institución se mantenga un respeto mutuo entre todos los empleados sin importar la categoría para mantener un ambiente de armonía, que se observen las normas de cortesía y cordialidad elemental. En base al Contrato colectivo vigente, Cláusula 1-3 y cualquier otra análoga.
7. Atender las sugerencias y reclamos justos que le presenten los empleados En base al Contrato colectivo vigente Cláusula 39-40 y 47.
8. Cumplir específicamente las obligaciones contenidas, en el Código de la Niñez y de la Adolescencia en su Capítulo V, Sección 1, 11, 11; Reglamento sobre el Trabajo Infantil; Reglamento de Trabajo Adolescente Protegido Acuerdo Ejecutivo STSS-578-2020 publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 14 de Diciembre de

2020, Ley de Inspección, Ley Especial del VIH/SIDA; Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con discapacidad, Principio de continuidad de la relación laboral artículo 28 del Código del Trabajo y Cláusula 17 y cualquier otra análoga del Contrato Colectivo vigente, así como las que determinan la Ley Forestal, Áreas protegidas y Vida silvestre.

9. Promover e incentivar la participación del empleado en la carrera forestal.
10. Brindar al empleado la inducción en el trabajo, la capacitación en el servicio, así como la evaluación de su desempeño basado en resultados. En base al Contrato Colectivo vigente, Cláusula 54 y 70 y cualquier analogía.
11. Propiciar 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, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias. En base al Contrato colectivo vigente, Cláusula 36 y cualquier análoga.
12. Notificar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos a través de los jefes inmediatos dentro de las 24 horas siguientes las ausencias injustificadas de los trabajadores, de acuerdo a cada caso.
13. Cumplir y hacer cumplir todas las actividades y plazos establecidos en los manuales de procesos y procedimientos del ICF. (una vez conocido el mismo).
14. Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar en las instalaciones del ICF existentes en el territorio nacional y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes;
15. 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 a los accidentes que ocurran;
16. 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;
17. Hacer las deducciones que, por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias, soliciten los sindicatos. Estos comprobarán que las cuotas, cuyo descuento piden, son las que establecen sus estatutos. Asimismo, deberán hacer las deducciones que fija el artículo 60-A del Código del Trabajo, a los trabajadores no sindicalizados que en el se especifican y las pondrán a disposición del sindicato sin necesidad de solicitud ni requerimiento.
18. Hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajadores sindicalizados o no. Unas y otras comprobarán que las cuotas cuyo descuento piden son las que establecen sus estatutos.
19. Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo, cuando exista. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán los elementos sindicalizados para que sigan trabajando.
20. En los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria del lugar;
21. Establecer un escalafón que rija los ascensos y demás cambios en el personal, tomando en cuenta fundamentalmente la capacidad y eficiencia del trabajador en igualdad de condiciones, su antigüedad dentro del ICF. La capacidad y eficiencia de los trabajadores debe ser apreciada por organismos compuestos de trabajadores y patronos,

y cuando no se lograra acuerdo con la intervención de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social;

22. 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 de Trabajo y Código de la Niñez y la Adolescencia, Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras y Reglamento del menor Trabajador protegido;
23. Dar la estabilidad laboral, a la mujer u hombre portadores del VIH/SIDA, de acuerdo a las leyes del País y si es necesaria su reubicación según sus capacidades y de acuerdo a dictamen médico;
24. Investigar las denuncias que le hicieren llegar por acoso y hostigamiento sexual para deducir las responsabilidades conforme a Ley.
25. Es obligación del ICF, dar a la mujer trabajadora que adopte a un menor de cinco (5) años, la misma licencia post parto que la mujer en estado de gravidez;
26. Dar la estabilidad laboral, a la Mujer u hombre portadores del VIH/SIDA, de acuerdo a las leyes del País y si es necesaria su reubicación según sus capacidades y de acuerdo a dictamen médico.
27. Una vez Firmado el contrato de trabajo con el trabajador en caso de ser éste aceptado, proporcionarle una copia del mismo.
28. Dar cumplimiento al presente reglamento.
29. Cumplir con el pago del Séptimo Día y Décimo Tercer mes en concepto de aguinaldo de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo Número 112 del 29 de octubre de 1982 y las reformas del Decreto número 179-97, y Decreto 51-2007, publicado en La Gaceta No.31359 del 19 de julio de 2007. El pago del Décimo Cuarto mes en concepto de Compensación Social, de acuerdo al Decreto 135-94 del 12 de octubre de 1991 y su reglamento de aplicación contenido en el Acuerdo Ejecutivo No. 02-95 publicado el 23 de febrero de 1995 y lo establecido en el Decreto No. 74-95 publicado el 18 de mayo de 1995; El pago del Bono Educativo, según lo dispuesto en el Decreto 43-97 del 28 de abril de 1997 publicado el 18 de mayo de 1995 y el reglamento para el Pago del Bono Educativo Decreto Ejecutivo N° STSS 154-2000, el 05 de octubre del 2020, cancelándose en los niveles de kínder, Primaria y Secundaria; Pagar las horas extras laboradas como tiempo extraordinario de conformidad con los incrementos legales que establece el código del trabajo.
30. Cumplir las disposiciones contenidas en el Decreto 17-91 contentivo de la Ley de Promoción de Empleo para Personas Minusválidas.
31. Inscribir a cada uno de sus trabajadores al régimen de protección del Instituto Hondureño del Seguro Social, a tal fin se remitirá al trabajador al Instituto en referencia para que presente la documentación que este requiera para el caso.
32. Entregar la hoja patronal para que el empleado asista al Instituto Hondureño de Seguridad Social.
33. En caso de epidemias y/o pandemias que afecten el estatus sanitario en el país, tomar las medidas de seguridad necesarias, y brindar gratuitamente a sus trabajadores el equipo de bioseguridad necesarios para el desempeño de sus actividades y la preservación de la vida.
34. Cumplir con el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
35. EL ICF proporcionará igualdad de oportunidades en similares condiciones a las mujeres en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, formación, educación y capacitación.
36. Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes que rijan las relaciones obrero patronales.

#### **PROHIBICIONES DELICF**

**Artículo 41.-** Además de las contenidas en el Contrato colectivo vigente, Cláusula 4, 62 y 63, y cualquier

otra análoga, los artículos 96 y 114 del Código del Trabajo, y demás leyes y reglamentos aplicables se prohíbe al ICF y sus representantes la realización de los siguientes actos:

1. Influir en los credos religiosos y políticos del empleado o en las sanas costumbres y aspectos culturales.
2. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponde a los empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autorice, es entendido que si el reglamento o el contrato establece dicha autorización no será necesario autorización expresa para cada caso.
3. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus empleados, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
4. Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación de los empleados o afectar su reputación, o dar informes verbales que afecten la reputación de los empleados, es entendido que solo si el empleado lo indica se podrá establecer por escrito las causas de su separación.
5. Contratar empleados sin los requisitos establecidos en el manual de funciones y requerimientos del cargo, conforme a las leyes aplicables y los procedimientos del manual de administración de Recurso Humano del ICF.
6. Utilizar idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los empleados, salvo que el personal sea total y comprobadamente bilingüe o que se deba comunicar con personal o Instituciones cuyo idioma sea distinto al español.
7. El representante laboral, empleado de confianza, de dirección o jefatura del ICF, que violente estas prohibiciones e incumpla las obligaciones indicadas en el artículo anterior procederá a ser sancionado de conformidad a derecho.
8. Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas.
9. 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 éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen;
10. Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos 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, empresas, establecimientos o centros de trabajos;
11. 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 éstos;
12. Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes obreras.
13. Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes;
14. Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no esté expresamente convenida.
15. la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.
16. 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) a 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 aún cuando sean realizadas como parte de un curso o programa educativo o formativo.
19. El Acoso Sexual hacia sus empleadas, según lo contemplado en el Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
20. Solicitar prueba de embarazo a las empleadas del sexo femenino como requisito previo para optar a un empleo o ascenso.
21. Cumplir las demás prohibiciones que les impongan las leyes que rijan las relaciones obrero patronales o el contrato colectivo de condiciones de trabajo vigente en el ICF

#### OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

**Artículo 42.-** Además de las obligaciones contenidas en el Contrato colectivo vigente, Cláusula 1-2-3 y cualquier otra análoga en el artículo 97 del Código de Trabajo, Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre y otras leyes aplicables, son obligaciones de los empleados del ICF, las siguientes:

1. Acatar las órdenes e instrucciones que se les impartan en cuanto a la conducta y desarrollo de sus labores.
2. Los empleados deberán de cumplir estrictamente con los horarios comunicados y cumplir con las disposiciones referentes al control de asistencia y trabajo efectivo que realice.
3. Observar un comportamiento de respeto y cordialidad hacia sus compañeros de trabajo y sus superiores, así como a visitantes, velando por la armonía dentro del ICF.
4. Trabajar en el pleno uso de sus facultades físicas y mentales.
5. Proporcionar sin restricción alguna, toda información que solicite el ICF, para completar los datos requeridos al formular el contrato de trabajo o para rendir

información a requerimientos de las autoridades de trabajo y demás autoridades competentes.

6. El empleado deberá informar de cualquier ausencia a su trabajo no autorizada previamente dentro de las dos primeras horas de labores del día en que se ausente y al presentarse a su trabajo deberá explicar por escrito a su jefe inmediato con documentación de respaldo el motivo de su ausencia, Cláusula 45 del Contrato Colectivo Vigente.
7. El empleado deberá participar y recibir talleres de capacitación o entrenamiento cuando sean obligatorios, sin que medien inconvenientes de puesto o cargo, siempre que sean orientados a la protección, conservación y manejo de los recursos forestales, y al manejo de los servicios técnicos, administrativos y operativos del ICF, como lo establece el Contrato Colectivo Vigente.
8. Los empleados por jornal, temporales y permanentes deberán registrar su hora de entrada y salida del centro de trabajo, mediante el medio electrónico o manual que se implemente e igualmente debe portar su respectivo carné que lo acredita como empleado del ICF.
9. Presentarse a sus labores con vestuario apropiado a la naturaleza del trabajo que realiza y con el adecuado aseo personal que la higiene y buenas costumbres exigen y seguir las demás indicaciones e instrucciones que se le impartan al respecto por sus jefes inmediatos y superiores.
10. Promover y practicar con sus compañeros de trabajo y en coordinación con el ICF, el interés por la adopción de medidas preventivas de Higiene y Seguridad en el centro de trabajo tendiente a evitar riesgos profesionales.
11. Toda llamada local, nacional, internacional o a telefonía móvil deberá ser solicitada a la recepcionista, quien llevará un control; se permitirán llamadas personales siempre y cuando no interfieran con las labores, es entendido que el empleado autoriza en forma irrevocable para que el costo de su llamada se le deduzca de su salario, según el control de llamadas; en donde.

12. no sea posible dicho control, se establecerá el que la unidad de Recursos Humanos determine.
13. Prestar colaboración en la realización de los trabajos, siempre que sean afines a su cargo o puesto y que esto no perjudique sus propias funciones.
14. Comunicar por escrito a la Unidad de Recursos Humanos del ICF, los cambios de domicilio, residencia, estado civil y dependientes económicos para su anotación en la hoja de servicio.
15. Acatar las instrucciones sean verbales o por escrito y por cualquier otro medio que reciban de los representantes según el orden jerárquico establecido. Acorde a las Cláusulas 39,40 y 47 del contrato Colectivo Vigente.
16. En caso de manejar algún vehículo del ICF el empleado deberá estar atento a su mantenimiento y seguir todas las regularizaciones legales existentes; atender las instrucciones de las autoridades de tránsito, no llevar personas ajenas a la institución, no fumar o ingerir bebidas alcohólicas o permitir que lo haga.
17. El empleado deberá portar siempre su carné de identificación laboral, debiendo mostrarlo en donde se requiera para fines laborales; en caso de extravío deberá reportarlo inmediatamente y autorizar para que el ICF le deduzca de su salario la cantidad establecida por la Subgerencia de Recursos Humanos del ICF, en concepto de reposición.
18. El empleado deberá reportarse con el personal de seguridad al entrar o salir de las instalaciones; observará los controles de asistencia establecidos por el ICF, y presentará las autorizaciones requeridas para sustraer bienes propiedad del instituto.
19. Cuando se tenga conocimiento que alguna persona se encuentre realizando actos deshonestos en la institución y cualquier otra infracción a la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, el empleado en el desarrollo de sus funciones deberá prevenir y denunciar por escrito a su jefe inmediato con copia a las autoridades superiores o realizar las llamadas a las líneas de denuncia asignadas. El empleado en todas sus actuaciones sin excepción deberá de actuar de manera ética y transparente.
20. El empleado preferiblemente se abstendrá de llevar a la Institución objetos personales y bienes particulares, pero en caso de llevarlos deberá ser bajo su cuenta y riesgo, sin que la Institución tenga responsabilidad alguna por su deterioro o pérdida.
21. El empleado deberá justificar sus ausencias por incapacidad médica con el certificado que le extienda el IHSS, acorde a lo establecido en la Cláusula 45 del Contrato Colectivo Vigente.
22. Los empleados deberán velar que en el desarrollo de sus actividades en el ICF se administren eficientemente los recursos de la Institución de manera que se garantice un manejo racional y sostenible.
23. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peliñren las personas o los Intereses de la institución o sus compañeros de trabajo;
24. El empleado deberá someterse al procedimiento de inducción, capacitación, control y evaluación del desempeño establecido por la Unidad de Recursos Humanos.
25. Cada empleado deberá liquidar oportunamente los viáticos de viaje, además de cualquier otro anticipo con el informe respectivo y el tiempo establecido en los reglamentos existentes.

#### PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOS

**Artículo 43-** Además de las establecidas en el Contrato colectivo vigente, Cláusula 63 y otras análogas, artículo 98 del Código de Trabajo, Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre y demás leyes y reglamentos aplicables se prohíbe a los empleados la realización de los siguientes actos:

1. Portar, Poseer, consumir, distribuir o vender en las instalaciones del ICF, bebidas alcohólicas, drogas y estupefacientes, tampoco deberá fumar

- en las instalaciones o vehículos de la Institución y no permitirá que se haga. Portar o consumir drogas estupefacientes.
2. Utilizar ropa o indumentaria que se tenga, exprese o comunique como prohibida en el centro de trabajo.
  3. Discriminar a ningún compañero por motivos de sexo, raza, religión, política partidaria, situación económica, se prohíbe de manera expresa cualquier acto que constituya acoso sexual sea cual fuere la categoría del empleado, el comportamiento debe ser de alta moral, no se permiten comentarios sexuales, directos o indirectos, chistes o bromas de tipo sexual, contactos físicos insinuantes o propuestas indecentes.
  4. Recibir visitas en horas laborables de personas que no tengan relación con su trabajo, salvo casos de fuerza mayor y en ese caso deberá recibirla en las áreas de acceso al Público.
  5. El uso de aparatos de entretenimiento en las áreas de trabajo y donde se interfiera con las labores de los compañeros de trabajo; asimismo irrumpir en las áreas o el ingreso en áreas de acceso restringido que no son de su competencia, salvo autorización por escrito. No está permitido instalar programas de computación ajenos a las labores propias del ICF, tampoco instalará juegos, pornografía o cualquier herramienta y solo podrá utilizar el equipo que sea relacionado a sus labores siempre y cuando haya sido revisado previamente por el coordinador de informática, o verificado con el antivirus. El acceso a Internet y correo electrónico solo se permite en actividades relacionadas con el trabajo, antes de abrir cualquier información debe utilizar el programa anti virus previamente instalado por la institución.
  6. Realizar tratos comerciales, préstamos, ventas y otros actos similares, como rifas y colectas, que distraigan la atención del empleado y disminuyan su ritmo de trabajo en horas hábiles, salvo que se trate de colectas en apoyo a un compañero de trabajo en situación de calamidad crítica, siempre que se cuente con el visto bueno de la Subgerencia de Recursos Humanos.
  7. Introducir o sustraer del ICF, bultos, materiales, armas de cualquier tipo, productos y otros objetivos que no sean su prioridad, sin autorización escrita de los representantes y jefes superiores, si estos no han sido reportados previamente con el personal de seguridad de la institución como propios.
  8. Divulgar asuntos de carácter reservado respecto a todo lo que se refiere a operaciones y procedimientos del ICF, acorde a los lineamientos del Instituto de Acceso a la información Pública (IAIP).
  9. No deberán utilizar palabras soeces, ni ocasionar mal trato de palabra o físico a sus compañeros de trabajo, proveedores, solicitantes de los servicios, visitantes, etcétera y tampoco podrá hacer comentarios discriminatorios o peyorativos o cualquier otro acto que atente contra la dignidad de la persona humana.
  10. Ningún empleado a título personal podrá recibir pagos, regalías, obsequios por atenciones a proveedores y a solicitantes de los servicios que facilita el ICF.
  11. Es terminantemente prohibido el intercambio, la usurpación de usuarios y/o contraseñas de plataformas virtuales asignado al personal; en caso de comprobarse lo anterior deberá notificarse al jefe inmediato superior para que tome las medidas correctivas.
  12. Causar cualquier tipo de daño, por dolo o negligencia al equipo, herramientas y bienes del ICF.
  13. Ser parte en cualquier tipo de altercados, amenazas e insultos durante las horas de trabajo y dentro del centro de trabajo.
  14. Se les prohíbe a los empleados faltar al trabajo sin estar debidamente autorizado o sin notificar posteriormente causa justa de la ausencia. Acorde a lo establecido en la cláusula 45 del Contrato Colectivo Vigente.
  15. Participar en cualquier tipo de falsificación o adulteración de documentos para ingresar a trabajar, constancias médicas o de los documentos

- requeridos para diligencias en los servicios que presta el ICF.
16. Los empleados que estén afectados por enfermedades contagiosas y que a juicio de los jefes inmediatos o la jefatura de Recursos Humanos no puedan trabajar, no podrán ingresar a las instalaciones del ICF, debiendo acudir para recibir la atención médica correspondiente. Basado en la Cláusula 45 del Contrato Colectivo Vigente.
  17. Queda terminantemente prohibido durante el trabajo que los empleados se ausenten o abandonen su puesto de trabajo, aunque sea temporalmente a otra área, sin permiso de su jefe inmediato; así como disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender ilegalmente labores, promover o excitar a suspensiones intempestivas de trabajo, sea que se participe o no en ellas, a excepción de lo contemplado en el Contrato Colectivo Vigente. (cláusula 3, párrafo 3 y cláusula 45).
  18. Es prohibido a los empleados la sustracción indebida de productos, útiles y herramientas de trabajo, salvo autorización por escrito del representante delegado del ICF.
  19. Participar, directa o indirectamente, en los procesos de subastas, contrataciones, compras, licitaciones o concursos en que puedan resultar beneficiados sus familiares dentro del segundo grado de afinidad o cuarto de consanguinidad.
  20. No se deberá permitir el ingreso de empleados en horas no laborales, a menos que retorne de una misión previamente autorizada por el jefe inmediato; en este sentido se deberá entregar al momento de salir de la institución al personal de seguridad un pase de gira o salida, mismo que será entregado al día siguiente hábil a la Subgerencia de Recursos Humanos.
  21. Queda terminantemente prohibido el ingreso de todo tipo de armas, combustibles, químicos o similares sin la debida autorización; que ponga en riesgo la seguridad de las instalaciones y las personas.
  22. Participar en cualquier acto de violencia ya sea verbal o física que dañe a compañeros de trabajo, jefes, cualquier persona o bienes de la institución.
  23. A los empleados en general del ICF, les es prohibido violentar cualquiera de las normas contenidas en la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre, incurrir en esta prohibición, constituye causa justa de terminación del contrato de trabajo de conformidad al artículo 111 numeral primero del Código del Trabajo y cualquier análoga del Contrato Colectivo Vigente.
  24. Conducir los vehículos del ICF sin la autorización del jefe inmediato, asimismo quien no tenga licencia de conducir vigente y/o infracciones contempladas en la ley de tránsito que se lo imposibiliten.
- Es prohibido utilizar los vehículos para uso personal, asimismo permitir que particulares viajen en dichos vehículos, salvo que estén debidamente autorizados.

## **CAPITULO XII**

### **CAUSAS JUSTAS QUE FACULTAN AL ICF PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.**

**Artículo 44.-** Son causas justas que facultan al ICF, para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Son causas justas de terminación de los contratos de trabajo, las establecidas en el artículo 111 del Código del Trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones relacionadas con los artículos 97 y 98 del Código del Trabajo, y lo estipulado en las Cláusulas análogas del Contrato Colectivo Vigente.
- b) Todas las causas establecidas en el artículo 112 del Código del Trabajo, sin responsabilidad del ICF; otorgándole derecho según el artículo 113 del mismo Código de Trabajo.
- c) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a los empleados establecidas en los artículos 42 y 43 del presente Reglamento Interno de Trabajo y las demás

calificadas como faltas graves en el presente reglamento, siempre que el hecho este debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional, con base en las Cláusulas análogas 42 y 43 del Contrato Colectivo Vigente.

### **CAPITULO XIII**

#### **CAUSAS QUE FACULTAN AL EMPLEADO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.**

**Artículo 45.-** Son causas que facultan al empleado del ICF, para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, conservando sus derechos e indemnizaciones legales.

- a) En base al Contrato colectivo vigente, Clausula 52-53 y otras análogas.
- b) Todas las indicadas en el artículo 114 del Código del Trabajo.
- c) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben a la Institución de acuerdo a los artículos 40 y 41 del presente Reglamento Interno de Trabajo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado, así como el acoso sexual cometido por el jefe o empleado de la institución y que lo faculta para dar por terminada la relación laboral sin preaviso y sin responsabilidad de su parte; conservando los derechos e indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso fuese un empleado deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para la institución, conforme al artículo sesenta de la Ley de Igualdad de Oportunidades

### **CAPITULO XIV**

#### **EL PREAVISO - LA CESANTIA**

**Artículo 46.-** El preaviso se regulará de conformidad a lo establecido en el Contrato colectivo vigente, Cláusulas 52-53 y cualquier otra análoga del mismo cuerpo legal. Artículos 116 al 119 del Código del Trabajo y lo regulado en el artículo 198 del Decreto Legislativo 98-2007 contentivo de la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre.

La Cesantía se regulará de conformidad a lo establecido en el Contrato colectivo vigente, Cláusula 52 y 53 y cualquier otra análoga del mismo cuerpo legal.

### **CAPITULO XV**

#### **DESAVENENCIAS, PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 47.-** Las desavenencias, peticiones o reclamos que se susciten o hagan los empleados al ICF, se resolverán agotando todos los medios de solución pacífica, directa, justa Y armoniosa en el orden administrativo, en base al Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente, Cláusulas 39, 40 y 47 y otras análogas del mismo cuerpo legal y solo en caso de no llegar a un acuerdo satisfactorio, se recurrirá a las Autoridades de Trabajo competentes.

**Artículo 48.-** Las peticiones de mejoramiento o reclamos, durante la relación laboral, serán efectuadas por los empleados siguiendo el procedimiento establecido en el Contrato colectivo vigente, Cláusulas 01 párrafo segundo, 39, 40 y 47 y otras análogas del mismo cuerpo legal, teniendo el ICF, el deber legal de dar respuesta dentro de los plazos establecidos en la Cláusula 40 del Contrato colectivo vigente.

### **CAPITULO XVI**

#### **DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS, PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES**

**Artículo 49.-** El INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, ÁREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE (ICF), no puede imponer sanciones a sus trabajadores que no estuvieren previstas en el presente Reglamento, Pacto, Fallos Arbitrales, Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo, Contratos Individuales de Trabajo y Código de Trabajo. Las faltas cometidas por un empleado en el desempeño de su cargo serán sancionados de acuerdo a la gravedad de la misma, Las medidas disciplinarias tienen por finalidad brindar al trabajador la oportunidad de corregir su falta y conducta laboral, salvo que ésta constituya, de acuerdo a las normas legales vigentes, causal de despido.

**Artículo 50.-** Los derechos y acciones del INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, ÁREAS PROTEGIDAS Y VIDA SILVESTRE

(ICF), para despedir justificadamente a los Trabajadores o para disciplinar sus faltas al contrato de trabajo, prescriben en un (1) mes que comienza a correr desde que se dio causa para la terminación de éste, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron Lugar a la corrección disciplinaria, de acuerdo a los establecido en el artículo 863 del Código de Trabajo.

**Artículo 51.-** Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de dos (2) meses contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron las correcciones, respectivamente, de acuerdo a los establecido en el artículo 864 del Código de Trabajo.

**Artículo 52.-** Las medidas disciplinarias serán de cuatro (4) tipos:

- I. Amonestación privada de forma verbal.
- II. Amonestación por escrito.
- III. Suspensión del trabajo, de uno (1) a ocho (8) días hábiles sin goce de sueldo.
- IV. Despedido del empleado en el último caso.

**Artículo 53.-** Las faltas leves cometidas por los empleados o su acumulación, darán lugar a la imposición de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal en privado.
- b) Por la reincidencia se le aplicará amonestación por escrito.
- c) La tercera falta leve dará lugar a la suspensión de labores sin goce de sueldo de dos (02) hasta ocho (08) días hábiles.
- d) La cuarta falta leve automáticamente se convierte en falta grave y se seguirán los procedimientos establecidos en los artículos anteriores.

**Artículo 54.-** Las sanciones, incluso el despido justificado por las faltas cometidas por los empleados, serán aplicadas una vez que al empleado se le haya dado la oportunidad de escucharlo en protección del derecho de defensa ante autoridad competente. (Secretaría del Trabajo) acorde a lo establecido en las Cláusulas 39, 40 y 47 del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 55.-** Las faltas que cometen los empleados al servicio del ICF se clasifican como Faltas Leves y Faltas Graves, de acuerdo al Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 56.-** Entre las faltas leves tenemos las siguientes:

- Ingreso tardío injustificado al centro de trabajo.
- Utilización indebida o desautorizada de maquinaria, instrumentos y materiales que la empresa hubiere confiado al trabajador para el desempeño de sus labores.
- No restituir al ICF los materiales no usados y utilizarlos para fines distintos al que estén destinados.
- Utilizar palabras indecentes y groseras dentro del ICF.
- Ir de un Departamento a otro, con el propósito de interrumpir las labores de sus Compañeros, excepto que sean asuntos de trabajo.
- No anotar sus iniciales en todo trabajo escrito que realicen
- Fomentar tertulias o mantener conversaciones innecesarias con los compañeros o con terceras personas, así como leer periódicos, revistas, otros impresos y uso de medios electrónicos que no tengan relación alguna con su labor, durante las horas de oficina.
- Hacer uso de los teléfonos del ICF para sostener conversaciones particulares, con perjuicio del servicio telefónico de la Oficina, o del trabajo que estén ejecutando salvo los casos de urgente y de evidente necesidad
- Comprar o canjear artículos dentro de los edificios del ICF en la cual trabajen y durante la jornada de labores
- Ausentarse de la institución en horas hábiles sin el permiso correspondiente
- Vestirse incorrectamente y falta de pulcritud en su persona
- Entretenerse en tertulias en horas hábiles.
- Faltarse al respeto entre compañeros.
- Falta de cooperación en las diferentes actividades sociales del ICF.
- Tratar sin cortesía al público en general.
- Censurar y criticar dentro o fuera del ICF las disposiciones emitidas por las autoridades competentes, relativas a la organización y régimen disciplinario del plantel.
- Realizar actividades comerciales para lucro propio, de otro particular.
- Realizar propaganda política sectaria o religiosa dentro del centro de trabajo en horas laborales.
- Interponer quejas o hacer reclamos ante las autoridades superiores, etc., sin antes haberlas expuesto a su jefe inmediato.

- Permitir el ingreso o la permanencia de personas no autorizadas en su área de trabajo;

Las faltas leves cometidas por el empleado se resolverán de acuerdo a las descritas en el artículo 44, literales a), b) y c) del presente reglamento y las Cláusulas 39, 40 y 47 del Contrato Colectivo Vigente.

**Artículo 57.-** Son faltas graves:

- Agredir físicamente a su superior o algún compañero de trabajo.
- Agredir física o verbalmente a cualquier ciudadano que visita las instalaciones del ICF en busca de los diferentes servicios que brinda la institución.
- El uso de los diarios, vídeo juegos y asuntos personales durante su jornada laboral.
- Negligencia en el desempeño de sus funciones o inobservancia de órdenes superiores.
- Comportamiento contrario a la moral y a las buenas costumbres dentro de los establecimientos de la Secretaría.
- Encargarse de asuntos ajenos al servicio, dentro del establecimiento y en horas de trabajo.
- No cumplir personalmente con su respectiva jornada de trabajo.
- Negarse a concurrir a las sesiones y actos para los que fueran debidamente convocados
- Usar el tiempo hábil de trabajo para asuntos distintos a su cargo.
- Desatender el desempeño de sus labores.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o influir en el ánimo de los demás para que lo hagan.
- Abandonar o ausentarse del puesto sin causa justificada.
- Ausentarse de su trabajo, sin haber solicitado el permiso correspondiente, por dos (2) días consecutivos o tres (3) días alternos durante el mes.
- Usar el material o equipo del ICF para fines distintos al que estén destinados
- Tomarse atribuciones que no corresponden.
- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, se exceptúa de esta disposición el personal que esté debidamente autorizado por el tipo de labor que desempeña.
- Autorizar o aprobar faltas injustificadas a cuenta de vacaciones.
- No desempeñar su trabajo personalmente con el interés, dedicación y diligencia que el puesto requiere y mantener al día su labor, salvo que un motivo justo se lo impida.
- No cumplir y no hacer cumplir todas las actividades y plazos establecidos en los Manuales de Procesos y Procedimientos del ICF.
- Hacer comentarios o publicaciones que puedan desprestigiar o dañar el buen nombre del ICF o de cualquiera de sus trabajadores.
- Manejar los vehículos del ICF en la cual trabajen sin la autorización del jefe inmediato correspondiente o de las personas en quien éste haya delegado la firma de las respectivas órdenes. Quien no tenga licencia de conducir en ningún caso podrá manejar los vehículos de la Secretaría (ICF). Es prohibido utilizar los vehículos para uso personal y así mismo, permitir que particulares viajen en dichos vehículos sin autorización previa del superior jerárquico.
- Valerse de la condición de empleados de la Secretaría (ICF) o invocarla, para obtener ventajas de cualquier índole, ajenas a las prerrogativas inherentes a las funciones del cargo que desempeñen.
- Salir de la oficina para ejecutar asuntos personales sin la previa anuencia del jefe respectivo o del Director en su caso, lo mismo que atender asuntos particulares durante el tiempo que permanezcan fuera de la oficina en funciones propias de su cargo.
- Gestionar a nombre de terceras personas peticiones de cualquier naturaleza, que se formulen ante las dependencias del ICF.
- Participar en calidad de oferente en Licitaciones o Concursos para la ejecución de obras, suministro de bienes o prestación de servicios que guarden relación directa con las actividades propias de los organismos o dependencias del ICF.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- Ingerir Bebidas Alcohólicas o cualquier otra droga o estar en posesión de éstas durante su horario de trabajo que desprestigie la reputación del ICF.
- Destruir o dañar el equipo, mobiliario, instalaciones, maquinaria, herramientas, insumos, materias primas y cualquier bien mueble o inmueble propiedad del ICF.
- Revelar información de carácter confidencial de la Empresa o secretos industriales, a terceras personas, con cuya divulgación puedan ocasionar perjuicios a la Empresa.

- La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Cuando el trabajador cometa actos que impliquen violación de las obligaciones o prohibiciones que a él incumben, así como las que ordenen sus jefes para la mejor ejecución de las labores y comportamiento en el trabajo.
- El incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que establece el Código del Trabajo de Honduras.
- La reincidencia de una falta leve.

las faltas graves cometidas por el empleado darán derecho al ICF a notificarle la terminación del contrato de trabajo, sin responsabilidad para la Institución. Siendo faltas graves las descritas en el artículo 44, literales a), b) y c) del presente reglamento.

**Artículo 58.-** Toda sanción o despido, así como las otras medidas disciplinarias, podrán ser aplicadas una vez escuchadas las observaciones o los cargos del empleado, hechas las investigaciones respectivas y evacuadas las pruebas pertinentes

**Artículo 59.-** Para los efectos de la aplicación de las sanciones, el ICF como autoridad nominadora o a quien se delegue dicha función, deberá notificar por escrito al empleado las razones de los hechos que se le imputan, que de resultar no desvirtuado o de insuficiente mérito darían lugar a la aplicación de una sanción efectiva en fecha determinada.

**Artículo 60.-** La audiencia de descargo, se celebrará ante dos testigos nominados, uno por el empleado y el otro por el patrono, en el lugar donde el empleado realiza sus funciones.

**Artículo 61.-** Todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en acta que se levantará al efecto, la cual deberá ser firmada por todos los presentes. En caso que alguien se rehusé a firmar, se hará constar en la misma acta, la negativa.

**Artículo 62.-** Si no compareciere el empleado a la audiencia, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de las razones que se le imputan. Se exceptúa el caso, cuando por causa justa justificada que le impida al empleado hacerse presente, dicha audiencia se suspenderá, la cual se celebrará en fecha posterior.

**Artículo 63.-** Todo trabajador a quien se le comunique la acción disciplinaria, deberá firmar la copia de la misma, como constancia que recibió la nota respectiva. En caso que se negare a firmar dicha copia, ésta igualmente, surtirá los efectos legales correspondientes, y se deberá consignar

dicha circunstancia mediante una nota marginal, que deberá ser refrendada por dos (2) testigos, de la misma categoría laboral del empleado objeto de la sanción.

**Artículo 64.-** Si de los descargos que se hicieren y/o de las pruebas que aportare el empleado, la autoridad ante quien se celebre la audiencia, se estableciere claramente la inocencia del mismo, se mandará a archivar la documentación en el expediente del empleado.

## CAPITULO XVII BENEFICIOS ESPECIALES

**Artículo 65.-** El ICF, concederá a los empleados los derechos adquiridos anteriores y el reconocimiento expreso en este caso se fundamenta legalmente en el artículo 198 del Decreto Legislativo número 98-2007, de fecha 26 de febrero del año 2008, contenido de la Ley Forestal, Areas Protegidas y Vida Silvestre, los contenidos en el Contrato Colectivo Vigente, Cláusulas 4, 26 al 38 y otras análogas.

## CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 66.-** Con relación a la materia de higiene y seguridad el ICF, cumplirá las especificaciones de prevención que establezca la autoridad competente en base al contrato colectivo vigente y Código del Trabajo.

**Artículo 67.-** En el ámbito de los principios de economía y eficiencia de los recursos del Estado, se deberá realizar la planificación semanal de actividades a nivel administrativo y técnico, lo cual procurará optimizar el uso de material y equipo asignado en cada oficina.

**Artículo 68.-** Ninguna disposición no contenida en el presente Reglamento podrá interpretarse como una renuncia del ICF o de los empleados a las obligaciones y derechos que la Ley les impone o les otorga.

Todos los derechos u obligaciones no previstas en el presente Reglamento se regirán por lo dispuesto en la Constitución de la República, las normas generales y especiales del Código de Trabajo, Ley de Inspección de Trabajo y demás Leyes Laborales y Previsión Social aplicables.

**Artículo 69.-** Son nulos de Ipso Jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o

tergiversación de los derechos que la Constitución, el Código de Trabajo, este reglamento o las demás Leyes de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

**Artículo 70.-** Es de obligatoriedad que todos los niveles jerárquicos de autoridad y empleados en general el conocer y aplicar la cláusulas estipuladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, igualmente cada una de las Cláusulas del Contrato Colectivo vigente.

**Artículo 71.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser ampliado y modificado a petición de ambas partes, SITRAICF e ICF.

**Artículo 72.-** Todo colaborador(a) que ingrese a laborar en el ICF, acepta tácitamente las condiciones de trabajo establecidas en el presente reglamento, cuyo contenido deberá conocer desde el momento que tome posesión de su cargo.

**Artículo 73.-** Quedan excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Reglamento, los colaboradores (as) eventuales, los interinos, así como los prestadores de servicios profesionales por Tiempo Determinado, cuya relación se regulará por su respectivo contrato, supletoriamente por las leyes laborales de la República.

**Artículo 74.-** Queda entendido y establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, que los contratistas asumen todos los riesgos para realizar las labores en beneficio ajeno, con sus propios medios y con libertad o autonomía técnica y directiva. En lo referente a la responsabilidad laboral del pago del salario, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los colaboradores(as) se registrarán según lo establecido en el artículo siete (7) reformado del Código del Trabajo.

**Artículo 75.-** El (ICF), colocará en dos (2) sitios visibles de sus instalaciones de trabajo, un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo y Contrato Colectivo Vigente a la vista del colaborador(a) laborante para que se entere de su contenido y lo observen fielmente una vez que sea aprobado. Se entregará igualmente por una vez y de forma gratuita, una copia del presente reglamento interno de trabajo a cada colaborador que lo solicite.

**Artículo 76.-** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Sus reformas o derogatorias se sujetarán al mismo trámite de 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, una vez que quede firme la presente resolución de Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo, del **INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y DESARROLLO FORESTAL, ÁREAS PROTEGIDAS y VIDA SILVESTRE** también conocido socialmente como (ICF), con domicilio social en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, departamento de Francisco Morazán, República de Honduras, el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias.- Firma por Delegación, según Acuerdo Ministerial No. STSS-005-2017 del 05 de enero de 2017.- **NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- (F y S).- MARTHA MOLINA MEJIA, DIRECTORA GENERAL DEL TRABAJO.- (F y S). ORIETTA MORENO FUENTES.- SECRETARÍA ADMINISTRATIVA.-**

Extendida la presente, en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los doce (12) días del mes de julio del año dos mil veintiuno.

**ORIETTA MORENO FUENTES  
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA**

28 O. 2021