
ESTATUTO LABORAL

CIUDAD MORAZÁN

ESTATUTO LABORAL

CONTENIDO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO	
DISPOSICIONES GENERALES	7

TÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I	
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	9
DEFINICIÓN Y NORMAS GENERALES	9

CAPÍTULO II	
CAPACIDAD PARA CONTRATAR	11

CAPÍTULO III	
MODALIDADES DEL CONTRATO	12
CONTRATO ESCRITO	12
CONTRATO VERBAL	13
TRABAJO FUERA DE CIUDAD MORAZÁN	14
OTRAS CLASES DE CONTRATO	14
PERÍODO DE PRUEBA	15

CAPÍTULO IV	
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	16
OBJETO	17
DE LA CAPACIDAD Y LA FORMA DE ACREDITARLA	17
FORMAS DE CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO	18
EFFECTOS JURÍDICOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS	18

RESPONSABILIDAD.....	19
ACCIONES.....	19
PLAZO PRESUNTIVO.....	20
PRÓRROGA AUTOMÁTICA.....	20
DENUNCIA.....	20
REVISIÓN.....	21
PACTOS COLECTIVOS, CELEBRACIONES Y EFECTOS.....	21
INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	21
REGISTRO Y PUBLICIDAD.....	21
APLICACIÓN, VIGILANCIA Y SANCIONES.....	22

CAPÍTULO V

REGLAMENTOS DE TRABAJO.....	22
-----------------------------	----

CAPÍTULO VI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES.....	25
OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.....	25
PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES.....	26
OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS.....	27
PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOS.....	28

CAPÍTULO VII

SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.....	29
---------------------------------------------	----

CAPÍTULO VIII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	32
------------------------------------------	----

CAPÍTULO IX PRIMA POR ANTIGÜEDAD Y PENSIÓN.....	35
-------------------------------------------------	----

TÍTULO III

TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO I

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD.....	37
------------------------------------------------------	----

CAPÍTULO II	
TRABAJO DE LOS SERVIDORES DOMÉSTICOS	39

TÍTULO IV
JORNADAS, DESCANSOS Y SALARIOS

CAPÍTULO I	
JORNADAS DE TRABAJO.....	42

CAPÍTULO II	
DESCANSOS GENERALES Y ESPECIALES	45

CAPÍTULO III	
VACACIONES.....	47

CAPÍTULO IV	
SALARIOS.....	50

CAPÍTULO V	
SALARIO MÍNIMO.....	54

TÍTULO V
ORGANIZACIONES SOCIALES

CAPÍTULO I	
DISPOSICIONES GENERALES.....	54

CAPÍTULO II	
SINDICATOS.....	56
ACTIVIDADES LUCRATIVAS.....	56
SINDICATOS DE EMPLEADOS, CLASIFICACIÓN.....	56
SINDICATO DE EMPRESA O DE BASE.....	56

CAPÍTULO III	
ORGANIZACIÓN.....	57

CAPÍTULO IV	
PERSONERÍA JURÍDICA	58

CAPÍTULO V	
FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES	60
OTRAS FUNCIONES	61
ATENCIÓN POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y EMPLEADORES	62
ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA	62

CAPÍTULO VI	
LIBERTAD DE TRABAJO PROHIBICIONES Y SANCIONES LIBERTAD DE TRABAJO.....	63
PROHIBICIONES	64
SANCIONES	65
SANCIONES A LOS DIRECTORES.....	65

CAPÍTULO VII	
RÉGIMEN INTERNO	66
NOMBRE SOCIAL	66
EDAD MÍNIMA	66
NACIONALIDAD.....	66
REUNIONES DE LA ASAMBLEA	66
QUÓRUM DE LA ASAMBLEA.....	66
REPRESENTACIÓN DE LOS SOCIOS EN LA ASAMBLEA	66
DE LA JUNTA DIRECTIVA	67
REQUISITOS PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA	67
EMPLEADOS DIRECTIVOS	67
LIBROS	69
PRESUPUESTO	69
DEPÓSITOS DE LOS FONDOS.....	70
CONTABILIDAD	70
EXPULSIÓN DE MIEMBROS	70
SEPARACIÓN DE MIEMBROS	70

RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES	70
--------------------------------------	----

CAPÍTULO VIII

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN	71
CASOS DE DISOLUCIÓN	71
LIQUIDACIÓN	71
ADJUDICACIÓN DEL REMANENTE.....	72
APROBACIÓN OFICIAL.....	72

CAPÍTULO IX

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.....	72
DERECHO DE FEDERACIÓN	72
FUNCIONES ADICIONALES	73
AUTORIZACIÓN A LOS FUNDADORES.....	73
ACTA DE FUNDACIÓN.....	73
JUNTA DIRECTIVA.....	73
PERSONERÍA JURÍDICA.....	74
DIRECTIVA PROVISIONAL.....	74
ESTATUTOS.....	74
ASESORÍA POR ASOCIACIONES SUPERIORES	74
RETIRO	74

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES FINALES.....	75
----------------------------	----

TÍTULO VI

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES.....	75
DEFINICIÓN DE HUELGA	75
OBJETO DE LA HUELGA	75
EFFECTOS JURÍDICOS DE LAS HUELGAS	76

CAPÍTULO II

DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA 76

CAPÍTULO III

SUSPENSIÓN COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO 78

CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES 78

DECLARATORIA DE ILEGALIDAD 78

CAPÍTULO IV

TERMINACIÓN DE LA HUELGA 79

CAPÍTULO V

PAROS LEGALES E ILEGALES 79

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y AL PARO 81

TÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO ÚNICO 82

ESTATUTO LABORAL DE CIUDAD MORAZÁN

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Estatuto regula las relaciones entre patronos y empleados dentro de Ciudad Morazán y sus incorporaciones posteriores, colocándolas sobre una base de equidad, en la cual el empleado recibe una remuneración por su servicio y el patrono recibe una compensación equitativa a su inversión.

Para los efectos del presente Estatuto, el patrono podrá identificarse también empleador y el empleado como trabajador.

Artículo 2. Son de obligatorio cumplimiento las disposiciones contenidas en el presente Estatuto y obligan a todas las empresas, así como a las personas naturales que operen y ejerzan funciones de empleador y empleado dentro del territorio de Ciudad Morazán y sus anexidades.

Artículo 3. Son nulos *ipso jure* todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Honduras, Acuerdos Internacionales suscritos por la República de Honduras, el presente Estatuto y demás Normativa de Morazán otorguen a los empleados. aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

Artículo 4. Trabajador o Empleado es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 5. Patrono o Empleador es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más empleados, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 6. Se consideran representantes de los empleadores y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás empleados: Los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de Barco y en general, las personas que, en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

Artículo 7. Intermediario: es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público,

que contrata en nombre propio los servicios de uno o más empleados para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un empleador. Queda obligado el empleador para con los empleados gestionados a su favor, a responder en caso de conflictos laborales y cubrir los gastos de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los empleados y en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República de Honduras, los Convenios Internacionales suscritos por la República de Honduras, el presente Estatuto, y demás Normas de Morazán.

Son contratistas y, por lo tanto, verdaderos empleadores de sus empleados y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlas con sus propios medios y con libertad técnica y directiva. Queda obligado el contratista para con sus empleados a responder en caso de conflictos laborales y cubrir los gastos de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores y en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República de Honduras, los Convenios Internacionales suscritos por la República de Honduras, el presente Estatuto, y demás Normativa de Morazán.

Se entenderán como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades de Ciudad Morazán, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo.

Artículo 8. En caso de conflicto entre las Normas laborales o de seguridad social de Ciudad Morazán con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las Normas de seguridad social y las de trabajo.

Artículo 9. Todo contrato de trabajo será revisable cuando quiera que sobrevengan imprevistas y graves alteraciones de la normalidad económica de Ciudad Morazán.

Cuando se solicite revisión de un contrato se procederá en la forma establecida en el artículo 61.

Artículo 10. Se prohíbe tomar cualquiera clase de represalias contra los empleados con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución de la República de Honduras, los convenios Internacionales suscritos por Honduras, el presente Estatutos, o demás Normas de Morazán, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Artículo 11. Se prohíbe a los empleadores, contratar menos de un noventa (90%) de empleados hondureños, residentes o no en Ciudad Morazán y pagar a estos menos del

ochenta y cinco por ciento (85%) del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen.

Ambas proporciones podrán modificarse, de acuerdo con los criterios que establezca la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, en casos específicos.

Artículo 12. Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o de las autoridades de Ciudad Morazán. La posición social o el acceso que los empleados puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Artículo 13. A nadie se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos habilitados dentro de Ciudad Morazán que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercaderías que se destinen a ser vendidas en esos lugares.

Artículo 14. Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución.

Artículo 15. Los casos no previstos por este Estatuto, o por la demás Normas de Morazán relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con la Carta Constitutiva de Ciudad Morazán, en aplicación con la Constitución de la República de Honduras, en segundo lugar, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina; en tercer lugar los principios del Derecho del Trabajo y finalmente de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios.

TÍTULO II CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

DEFINICIÓN Y NORMAS GENERALES

Artículo 16. Contrato Individual de Trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o

jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.

Por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el empleado de acatar órdenes del empleador y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo.

Artículo 17. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres (3) elementos esenciales:

- a) La actividad personal del empleado, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del empleado respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto el modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y,
- c) Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres (3) elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Artículo 18. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Artículo 19. Un mismo empleado puede celebrar contratos de trabajo con dos (2) o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

Artículo 20. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las disposiciones de este Estatuto.

Artículo 21. En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los empleados la Constitución de la República de Honduras, los Convenios Internacionales suscritos por Honduras, el presente Estatuto, y demás Normas de Morazán.

Artículo 22. El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se derivan según las Normas de Morazán, la costumbre, el uso o la equidad. Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el empleado queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que

formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el empleador.

Artículo 23. La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo, o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determine este Estatuto, y demás Normas de Morazán, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Artículo 24. La sustitución de empleadores no afectará los contratos de trabajo existentes. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo empleador por las obligaciones derivadas de los contratos o de las Normas de Morazán, nacidas antes de la fecha de su sustitución, hasta por el término de seis (6) meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Artículo 25. A falta de estipulación escrita se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las Normas de Morazán y, en defecto de éstas, por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

Artículo 26. La inexistencia del contrato escrito exigido por este Estatuto es imputable al empleador. El empleador que no celebre por escrito los contratos de trabajo, u omita algunos de sus requisitos, hará presumir, en caso de controversia, que son ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el empleado, sin perjuicio de prueba en contrario.

CAPÍTULO II CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Artículo 27. Los menores de dieciséis (16) años y los que hayan cumplido esa edad y sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación de la República de Honduras y las Normas de Ciudad Morazán, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

No obstante, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán podrá autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, de sus padres o de sus hermanos y siempre que ello no impida cumplir con la educación obligatoria.

La autorización previa de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán la podrá solicitar los padres, los hermanos o del representante legal.

Igual autorización requerirán los niños que se propongan realizar trabajos independientes, esto es, aquellos en que no medie una remuneración ni un contrato o relación de trabajo.

La autorización se concederá cuando a juicio de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, el niño no sufrirá perjuicio aparente, físico, moral o educativo por el ejercicio de la actividad de que se trate.

Concedida la autorización, el niño podrá recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar, con el auxilio de un apoderado legal, las acciones pertinentes

Para los menores de diecisiete (17) años la jornada de trabajo que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta (30) a la semana, en cualquier clase de trabajo.

Artículo 28. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto empleador está sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas.

Artículo 29. Tendrán también capacidad para contratar su trabajo, los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior lo son sólo para los efectos de trabajo y, en consecuencia, *no afectan en lo demás el estado de minoridad* o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción del empleador declarada judicialmente, no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus empleados, con anterioridad a dicha declaratoria

CAPÍTULO III MODALIDADES DEL CONTRATO

CONTRATO ESCRITO

Artículo 30. Todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prórrogas, debe constar por escrito, salvo lo dispuesto en el artículo 32 de este Estatuto, y se redactará en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. El empleador queda obligado a archivar su ejemplar para exhibirlo a requerimiento de cualquier representante de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

Artículo 31. El contrato de trabajo escrito contendrá:

- a) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, domicilio, procedencia y nacionalidad de los contratantes, número de la tarjeta de identidad de los contratantes, pasaporte o Carné de extranjero residente, y cuando no estuvieren obligados atenderlas se hará referencia de cualquier otro documento fehaciente o se comprobará la identidad por medio de dos (2) testigos idóneos que también firmarán el contrato;
- b) La indicación de los servicios que el empleado se obliga a prestar, o la naturaleza de la

- obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- c) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido y la fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la relación de trabajo haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar también la fecha en que el empleado inició la prestación de sus servicios al empleador;
 - d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
 - e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deberá prestarse;
 - f) Si el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo, o por dos (2) o más de estos sistemas a la vez, según las exigencias de las faenas;
 - g) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el empleado; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pagos;
En los contratos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de los materiales, herramientas y útiles que el empleador convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el empleado pueda tenerlos a su disposición.
El empleador no puede exigir del empleado cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas como consecuencia de su uso en el trabajo.
 - h) Nombres y Apellidos de las personas que vivan con el empleado y de las que dependan económicamente de él;
 - i) Beneficios que suministre el empleador en la forma de habitación, luz, combustible, alimentación, etc., si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estimación de su valor;
 - j) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
 - k) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y,
 - l) Firma de los contratantes y cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de este hecho, se estampará la impresión digital y firmará otra persona a su ruego.

CONTRATO VERBAL

Artículo 32. El contrato podrá ser verbal, cuando se refiera:

- a) Al servicio doméstico;
- b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta (60) días;

Artículo 33. Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el empleado deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

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

Artículo 34. La existencia del contrato individual de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción establecida en el artículo 18 o por los medios generales de prueba. Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del empleador.

TRABAJO FUERA DE CIUDAD MORAZÁN

Artículo 35. Las relaciones laborales desarrolladas a lo interno de Ciudad Morazán se rigen por este Estatuto, aunque el empleado resida fuera de Ciudad Morazán. Asimismo, las relaciones laborales de residentes de Ciudad Morazán que se desarrollan fuera de ella se rigen por la legislación aplicable del lugar donde realizan su trabajo.

OTRAS CLASES DE CONTRATO

Artículo 36. El contrato individual de trabajo puede ser:

- a. Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b. Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del empleado en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra;
- c. Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del empleado, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada; y
- d. Por Interinato, cuando el empleador contrate empleados cuyo objeto sea sustituir a empleados que tienen derecho a que se reserve su puesto de trabajo, o para cubrir un puesto de trabajo durante el proceso de selección de candidatos que ocuparen un puesto de manera definitiva.

Aunque el empleado reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.

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

Artículo 37. Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.

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

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

Artículo 38. Es nula la cláusula de un contrato de trabajo en que el empleado se obligue a prestar servicios por término mayor de un (1) año, pero la nulidad sólo podrá decretarse a petición del empleado. Igual disposición regirá para los servicios que requieran preparación técnica especial cuando el término del contrato sea mayor de cinco (5) años.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de que el empleado continúe prestando sus servicios sin oposición del empleador, pero los plazos de prórroga se entenderán por periodos sucesivos de un mes.

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 39. El período de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del empleado, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Este período será remunerado y si al terminarse, ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

Artículo 40. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo de los servidores domésticos, se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

Artículo 41. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de sesenta (60) días.

Artículo 42. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Los empleados en período de prueba gozan de todos los derechos que goza este estatuto, excepto que puede ser despedido por el empleador sin necesidad de invocar causa alguna.

Si antes de transcurrido un (1) año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba, a menos que se trate de trabajos que por su naturaleza son de carácter temporal o estacionario, en cuyo caso se entenderá siempre por tiempo definido.

CAPÍTULO IV CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 43. *Contrato Colectivo de Trabajo* es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de empleados, los representantes de los empleados de una o más empresas o grupos de empleados asociados transitoriamente.

También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes.

No puede existir más de un (1) contrato colectivo de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varios vigentes, se entenderá que la fecha del primero es la de la convención única para todos los efectos legales. Los posteriores contratos que se hubieren firmado se considerarán incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario.

Artículo 44. Todo empleador que contrate empleados pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo soliciten un contrato colectivo.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de empleados de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los empleados, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la misma empresa.

OBJETO

Artículo 45. *Los contratos colectivos* tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada.

Artículo 46. Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte.

Se entenderá, en general, que el contrato colectivo puede recaer sobre cualquier materia relacionada con temas laborales, con tal que su objeto sea lícito.

No es necesario para la validez del contrato colectivo que éste recaiga sobre todas las condiciones de trabajo.

El contrato colectivo podrá tener por objeto, en parte o únicamente, la reglamentación del aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores.

DE LA CAPACIDAD Y LA FORMA DE ACREDITARLA

Artículo 47. Los empleadores que actúen individualmente o en conjunto acreditarán su capacidad con arreglo al derecho común.

Los representantes de empleados o empleadores no organizados en sindicatos acreditarán su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes.

Los representantes de las organizaciones de empleados o de empleadores acreditarán su capacidad con la sola presentación de los estatutos, si éstos autorizan a sus miembros directivos a celebrar contratos colectivos; por el acta de designación, o con la presentación de los estatutos y del acta de asamblea autorizando la celebración del contrato colectivo, si los estatutos no contuvieron disposición expresa; y con el acta de nombramiento de representantes que podrá ser la misma.

En todos los casos, los firmantes de contratos colectivos deberán ser personas mayores de edad.

FORMAS DE CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO

Artículo 48. Los contratos colectivos se harán constar por escrito y se extenderán por lo menos, en tres (3) ejemplares de un mismo texto que serán destinados, uno a cada parte y uno a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán. Los contratantes podrán agregar el número de ejemplares que deseen.

Artículo 49. En los contratos colectivos de trabajo debe expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, las estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva, indicándose, además, de manera clara y detallada su campo de aplicación, las empresas o actividades a que se extiendan, las categorías profesionales de empleados, así como la localidad, región o territorio que comprendan.

EFFECTOS JURÍDICOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Artículo 50. Los contratos colectivos obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran.

Las disposiciones de los contratos colectivos se aplican a todos los empleados de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que éste previera expresamente lo contrario.

Los empleadores y los empleados obligados por un contrato colectivo no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los empleados que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo, contrarias a las del contrato colectivo, serán nulas y deberán considerarse sustituidas de pleno derecho por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

No se considerarán contrarias a la convención o contratos colectivos las disposiciones de los contratos individuales del trabajo que sean más favorables para los empleados.

Las disposiciones de un contrato colectivo no se considerarán contrarias a las Normas de Morazán cuando sean más favorables para los empleados.

Las disposiciones de las Normas de Morazán prevalecerán siempre sobre las del contrato colectivo y las de ese sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Artículo 51. No puede obligarse a un empleado a formar parte de un sindicato ni a pagar la cuota sindical a los empleados no miembros del mismo, aduciendo que se benefician del contrato colectivo.

Artículo 52. Si firmado un contrato colectivo de trabajo el empleador se separa del sindicato o grupo de empleadores que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel empleador con el sindicato o sindicatos de sus empleados que sean partes en el mismo contrato.

Artículo 53. En caso de disolución del sindicato o grupo de empleados que hayan sido parte de un contrato colectivo de trabajo, sus miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato.

RESPONSABILIDAD

Artículo 54. El sindicato de empleados que haya suscrito un contrato colectivo responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por las Normas de Morazán o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde las respectivas obligaciones.

ACCIONES

Artículo 55. Los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del contrato, para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- I. Otros sindicatos partes en el contrato;
- II. Miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- III. Sus propios miembros; y,

IV. Cualquiera otra persona obligada en el contrato.

Artículo 56. Los individuos obligados por un contrato colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo, para exigir su cumplimiento y daños y perjuicios en su caso, contra otros individuos o sindicatos obligados en el contrato, siempre que su falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Artículo 57. Cuando una acción fundada en el contrato colectivo haya sido intentada por un individuo o por un sindicato, los otros sindicatos afectados por el contrato pueden intervenir en el litigio en razón del interés colectivo que su solución pueda tener para sus miembros.

PLAZO PRESUNTIVO

Artículo 58. Cuando la duración del contrato colectivo no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de un (1) año.

PRÓRROGA AUTOMÁTICA

Artículo 59. Amenos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado, el contrato se entiende prorrogado por períodos sucesivos de un (1) año, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

DENUNCIA

Artículo 60. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, quien le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha, y la hora de la misma.

El original de la denuncia será entregado al destinatario, y las copias serán destinadas para la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán y para el denunciante del contrato.

Formulada así la denuncia del contrato colectivo, éste continuará vigente hasta tanto se firma un nuevo contrato.

REVISIÓN

Artículo 61. Las convenciones colectivas son revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, el conflicto será sometido a arbitraje; y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

PACTOS COLECTIVOS, CELEBRACIONES Y EFECTOS

Artículo 62. Los pactos entre empleador y empleados no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Artículo 63. Las partes deberán establecer en el contrato colectivo que las diferencias sobre su interpretación, aplicación o modificación se resuelvan por los procedimientos de conciliación y arbitraje aprobados por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

REGISTRO Y PUBLICIDAD

Artículo 64. Todo contrato colectivo deberá ser registrado en la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, mediante depósito del ejemplar a que se refiere el artículo 125, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes.

Cualquiera de las partes puede ser encargada de efectuar el depósito. Si la parte encargada no efectuare el depósito, la otra tendrá derecho a hacerlo en cualquier tiempo, haciendo entrega de su ejemplar, a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, que le expedirá copia auténtica del convenio y constancia del registro y notificará, a la otra parte.

Por el hecho del depósito, el cumplimiento de todo contrato colectivo queda bajo la vigilancia de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán podrá objetar cualquier disposición de un contrato colectivo de trabajo, cuando considere que es ilícita.

Artículo 65. Los Empleadores comprendidos en un contrato colectivo estarán obligados a colocar, en una página web que permita el acceso a los empleados, copias descargables del contrato colectivo.

Artículo 66. La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, dispondrá la publicación de todo contrato colectivo, cuando ésta sea necesaria o conveniente, para el conocimiento de los interesados y para su cumplimiento.

Artículo 67. Los instrumentos por lo que se prorroguen, modifiquen o extingan contratos colectivos de trabajo, quedarán sujetos a las mismas formalidades de registro y publicidad establecidas para éstos.

APLICACIÓN, VIGILANCIA Y SANCIONES

Artículo 68. La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, será la autoridad administrativa de aplicación de todo contrato colectivo registrado y a ella competará la vigilancia del cumplimiento de los mismos, bajo el régimen de sanciones y los recursos jerárquicos establecidos en los artículos 69 y 70 de este Estatuto.

Artículo 69. Las infracciones a los contratos colectivos, debidamente comprobadas, serán sancionadas por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, de conformidad con lo establecido en la normativa que al efecto emita.

Artículo 70. Contra las resoluciones interpretativas, de intimación o que impongan sanciones, emitidas por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, podrá interponerse por los interesados el recurso de reposición ante la misma autoridad y subsidiariamente el de apelación ante la autoridad arbitral que la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán designe.

Artículo 71. La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán prestará la asesoría necesaria, siempre que le sea solicitada.

CAPÍTULO V REGLAMENTOS DE TRABAJO

Artículo 72. Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus empleados en la prestación del servicio.

El reglamento se hará de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o, en su defecto, por una comisión mixta de representantes de los empleados y del empleador. Para los efectos de este Capítulo no se considera como reglamento de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 73. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador en el cual se establezcan entre otras las sanciones y el régimen disciplinario aplicable al lugar de trabajo.

Artículo 74. Los reglamentos deberán ser sometidos a la aprobación de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán. Dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados, por medio de los representantes que al efecto designen.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que se haga del Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 75. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los empleados del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al empleado.

Artículo 76. Se tendrá por no puesta cualquier disposición del reglamento, que sea contraria a la Constitución de la República de Honduras, los Convenios Internacionales suscritos por Honduras, a este Estatuto, a las Normas de Morazán o al contrato de trabajo.

Artículo 77. El reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrá:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento;
2. Condiciones de admisión y período de prueba;
3. Empleados accidentales o transitorios;
4. Horas de entrada y salida de los empleados; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada;
5. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
6. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago;
7. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente en lo relativo a grave calamidad doméstica;
8. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que corresponda; el lugar, día y hora de pago y períodos que lo regulan;
9. Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los empleados en concepto de multa, y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no puede decretarse por más de ocho (8) días ni antes de haber oído al interesado, y nunca se harán anotaciones malas a los empleados, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el

- delegado del sindicato y a falta de éste, un representante de los empleados.
10. Tiempo y forma en que los empleados deban recibir los servicios médicos que el empleador suministre y someterse a los exámenes, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
 11. Prescripciones de orden y seguridad.
 12. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes;
 13. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes;
 14. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de diez y seis (16) años;
 15. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los empleados, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo;
 16. La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; expresando que el empleado o los empleados pueden asesorarse del sindicato respectivo;
 17. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existen;
 18. Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el desarrollo del trabajo; y,
 19. Publicación y vigencia del reglamento.

Artículo 78. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las Normas de Morazán, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado.

Artículo 79. El empleador no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.

CAPÍTULO VI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 80. Además de las contenidas en otros artículos de este Estatuto, y en las Normas de Morazán, son obligaciones de los empleadores:

1. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las Normas de Ciudad Morazán de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;
2. Pagar al empleado el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al empleador;
3. Proporcionar oportunamente a los empleados 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 aquéllos no se hayan comprometido a usar herramientas propias;
4. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al empleado, siempre que aquéllos deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al empleador retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro.
El inventario de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite.
5. Conceder licencia al empleado para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por las Normas de Morazán; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante; pero el empleador no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (2) días con goce de salario en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año.
6. Guardar a los empleados la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabras 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 la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, sanitarias y administrativas de Ciudad Morazán 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 Normas de Morazán 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 que ocurran;
10. Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los empleados 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. Hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias autorizadas por cada empleado.
 12. Hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los empleados, según las autorizaciones que haya firmado cada empleado; y,
 13. Cumplir las demás obligaciones que les impongan las Normas de Morazán y reglamentos de trabajo.

PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES

Artículo 81. Se prohíbe a los empleadores:

1. Inducir o exigir a sus empleados que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;
2. Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los empleados como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
3. Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus empleados a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas;
4. Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus empleados;
5. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que las Normas de Morazán, el contrato o el reglamento lo autoricen;
6. Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los empleados o afectar su reputación;
7. Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus empleados, salvo que se trate de las impuestas por las Normas de Morazán;
8. 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 trabajo;
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las Normas de Morazán a los empleados, o que ofendan la

- dignidad de éstos;
10. Despedir a sus empleados 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 Normas obreras aplicables en Ciudad Morazán;
 11. Imponer a los empleados penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las Normas de Morazán o reglamentos vigentes; y,
 12. Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del empleado cuando dicha condición no esté expresamente convenida.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

Artículo 82. Además de las contenidas en otros artículos de este Estatuto, y en las Normas de Morazán, son obligaciones de los empleados:

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 el empleador o su representante, según el orden jerárquico establecido;
2. Ejecutar por sí mismos su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y 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 del empleador o de sus compañeros de trabajo;
5. Integrar los organismos que establecen las Normas de Ciudad Morazán y reglamentos de trabajo;
6. Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no incurriendo 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 empleador o a su representante las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los empleadores;
8. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren, 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;
9. Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los empleadores para seguridad y protección personal de los empleados y lugares de trabajo;

10. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del empleador, o por orden de las autoridades competentes, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, ni trastorno mental que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del empleador;
11. 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; y,
12. Cumplir las demás obligaciones que les impongan este Estatuto, las Normas de Morazán y reglamentos de trabajo.

Para los efectos del numeral I del artículo 95 del presente Estatuto se consideran violaciones graves de las obligaciones, cuando el empleado deje de cumplir en todo momento y con premeditación, con lo establecidos en los numerales 1,2,3,4,6,8,9, 11 y 12 supraindicados. Se considerarán violaciones menos graves de las obligaciones, cuando el empleado deje de cumplir en todo momento con lo establecido en los numerales 5,7,10, supraindicados.

Las violaciones a las obligaciones menos graves se convertirán en graves en casos de reincidencia, la cual se obtiene cuando el empleado no cumpla sus obligaciones y tenga llamados de atención que lo acrediten en más de tres ocasiones.

PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOS

Artículo 83. Se prohíbe a los empleados:

1. Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador;
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 Normas de Morazán, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes 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 del empleador;
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;

7. Usar los útiles o herramientas suministrados por el empleador para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados; y,
8. Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral, o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución de la República de Honduras, 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.

Para los efectos del literal l del artículo 95 del presente Estatuto se consideran violaciones graves el incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones supraindicadas.

CAPÍTULO VII SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 84. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

Artículo 85. Son causas de suspensión de los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes:

1. La falta de materia prima o fuerza motriz en la negociación siempre que no fuere imputable al empleador;
2. La fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;
3. El exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada;
4. La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;
5. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el empleador;
6. La muerte o incapacidad del empleador, siempre que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción del trabajo;
7. Las enfermedades que imposibiliten al empleado para desempeñar sus labores;
8. El descanso pre y postnatal; licencias, descansos y vacaciones;
9. La detención o la prisión del empleado decretada por autoridad competente;
10. La detención o la prisión preventiva del empleador decretada por autoridad competente, cuando se interrumpa necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
11. La huelga legal;
12. El paro legal; y,

13. Cualquier otra causa justificada no prevista en los ordinales anteriores, a juicio de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

Artículo 86. La suspensión de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que la comprobación de la causa en que se funde se inicie ante la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán o ante los representantes de la misma debidamente autorizados, dentro de los tres (3) días posteriores al ya mencionado, o treinta (30) días antes de la suspensión en los casos de los numerales 1,3, 4 y 5.

Si la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán no autorizare la suspensión por no existir la causa alegada o por ser ésta injusta, la declarará sin lugar, y los empleados podrán ejercitar sus derechos emanados del contrato de trabajo, de las Normas de Morazán y demás disposiciones aplicables, por la responsabilidad que compete al empleador.

Artículo 87. El empleador cuando vaya a suspender las labores por cualquiera de las causas 1, 3, 4 y 5 del artículo 85 estará obligado a dar aviso a los empleados afectados, con treinta (30) días de anticipación a la interrupción de los trabajos.

Si interrumpe los trabajos sin dar el aviso a que se refiere el párrafo anterior, tendrá que indemnizar a los empleados con treinta (30) días de salario, y si dado el aviso, los interrumpe antes del vencimiento del plazo estipulado, deberá pagar a los empleados el salario que habrían devengado en los días que falten para que termine el plazo indicado.

El empleador dará el aviso por escrito a los empleados, con copia para la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, quien inmediatamente le dará un acuse de recibo como prueba de haber hecho el aviso. El empleador quedará obligado a lo que dispone este artículo, aun cuando la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán apruebe la suspensión.

En los casos previstos en el presente artículo la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, con aprobación del Consejo de Morazán podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses de los empleadores, den por resultado el alivio de la situación económica de los empleados.

Artículo 88. La reanudación de los trabajos debe notificarse a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán por el empleador, sus representantes o causahabientes para el solo efecto de dar por terminados sin responsabilidad para las partes, los contratos de los empleados que no comparezcan dentro de los treinta (30) días siguientes a aquél en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.

La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán comunicará por cualquier medio electrónico la reanudación de los trabajos al sindicato correspondiente, o a los empleados. Para facilitar esta notificación, el empleador, sus representantes o causahabientes deberán dar todos los datos pertinentes que se les pida.

La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán hará uso de cuantos medios tenga a su alcance para hacer del conocimiento de los empleados interesados la reanudación de las labores. Si por cualquier motivo la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán no logra localizar en el término de tres (3) días, a partir de la fecha en que recibió los datos a que alude el inciso anterior, a uno (1) o más empleados, mandará a publicar inmediatamente la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres (3) veces consecutivas en un diario de vasta circulación en Ciudad Morazán o en cualquier otra parte de la República de Honduras, y en este caso el término de treinta (30) días comenzará a correr para dichos empleados a partir de la fecha de la primera publicación.

Artículo 89. En el caso del inciso 7) del artículo 85, si el empleado es víctima de una enfermedad que no sea profesional ni causada por accidentes de trabajo, tiene derecho a la correspondiente suspensión de su contrato de trabajo hasta por seis (6) meses, pasados los cuales y el empleado no manifiesta su propósito de reanudar permanentemente su labor al ser requerido para este efecto por conducto de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, el empleador podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte.

Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratare de un caso protegido por las Normas de Morazán, la única obligación del empleador es la de dar licencia al empleado, hasta su total restablecimiento, siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses, ni mayor de seis (6), le pagará medio salario durante un (1) mes;
2. Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses, pero menor de nueve (9), le pagará medio salario durante dos (2) meses;
3. Después de un trabajo continuo mayor de nueve (9) meses le pagará medio salario durante tres (3) meses; y,
4. Después de un trabajo continuo mayor de cinco (5) años le pagará treinta (30) días de salario por cada año de servicio.

En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 99 el empleador, durante la suspensión del contrato, podrá colocar interinamente a otro empleado y despedir a éste, sin

responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

Artículo 90. En el caso del inciso 9) del artículo 85, el empleado dará aviso al empleador dentro de los cinco (5) días siguientes a aquél en que comenzó su detención o prisión, y tendrá la obligación de reanudar su trabajo dentro de los dos (2) días siguientes de haber sido puesto en libertad, más el término de la distancia en su caso.

El incumplimiento de una de estas obligaciones, o la detención del empleado por más de seis (6) meses, dará lugar a la terminación del contrato, sin responsabilidad para ninguna de las partes.

A solicitud del empleado o de cualquier persona en nombre de éste, el jefe de la cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 89.

Artículo 91. En los casos de suspensión a que se refieren los números 7), 8), 9), y 11) del referido artículo 85, los empleadores podrán contratar empleados interinos y éstos adquirirán todos los derechos de los empleados permanentes, excepto la inamovilidad en el cargo. El retomo del empleado sustituido implica la terminación del contrato del interino sin responsabilidad para el empleador, salvo que éste hubiera sido incorporado como empleado permanente.

Artículo 92. Durante la vigencia de una suspensión motivada por huelga o paro legales, se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente de este Estatuto.

Artículo 93. Cuando el despido injustificado surta efecto, el empleado tendrá derecho a la remuneración debida durante la suspensión del trabajo y, a la prima por antigüedad o a que se le reintegre al trabajo, a su elección.

CAPÍTULO VIII TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 94. Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

1. Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a las Normas de Morazán;
2. El mutuo consentimiento de las partes;
3. Muerte del empleado o incapacidad física o mental del mismo, que haga imposible el cumplimiento del contrato;
4. Enfermedad del empleado en el caso previsto por el artículo 89;

5. Pérdida de la libertad del empleado en el caso previsto en el artículo 90;
6. Caso fortuito o fuerza mayor;
7. La renuncia del empleado;
8. Perder la confianza del empleador, el empleado que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; en cuyo caso deberá constar en los reglamentos internos de trabajo, qué puestos se consideran de confianza dentro del lugar de trabajo.
9. La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1), 3), 4), 5) y 6), del artículo 85;
10. Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
11. Ejercicio de las facultades que concede al empleador el artículo 95;
12. Insolvencia o quiebra; y,
13. Resolución del contrato decretada por autoridad de Morazán competente. En los casos previstos en los ocho (8) primeros incisos de este artículo, la terminación del contrato no acarreará responsabilidades para ninguna de las partes.

En el caso del inciso 9), el empleador estará obligado a proceder en la misma forma que para la suspensión establecen los artículos 86 y 87; a menos que la causa haya sido la insolvencia o quiebra fraudulenta o culpable, declarada por autoridad competente, en cuyo caso estará obligado también al pago de las demás indemnizaciones y prestaciones a que tengan derecho los empleados.

En el caso del inciso 13), se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que ordene la resolución del contrato.

Artículo 95. Son causas justas que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) El engaño del empleado o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el empleado.
- b) Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el empleado durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
- c) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
- d) Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave

- negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el empleado cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
 - f) Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
 - g) Haber sido condenado el empleado a sufrir pena por delito o falta, en sentencia ejecutoriada;
 - h) Cuando el empleado deje de asistir al trabajo sin permiso del empleador o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes;
 - i) La negativa manifiesta y reiterada del empleado a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o el no acatar el empleado, en igual forma y en perjuicio del empleador, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando. Se entiende reiterada la renuencia del empleado a adoptar dichas medidas y procedimientos, si acumulan tres sanciones o llamadas de atención por tal conducta en el término de un año.
 - j) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del empleado que haga imposible el cumplimiento del contrato;
 - k) El descubrimiento de que el empleado padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento no obligatorio cuando el empleado se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros; y,
 - l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al empleado, de acuerdo con los artículos 82 y 83, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

Artículo 96. La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior surte efectos desde que el empleador la comunique al empleado, la comunicación que el empleador emita para dar por terminado el contrato deberá contener como mínimo:

- a. La razón de la terminación del contrato,
- b. Indicar el numeral y artículo del presente Estatuto que establece la causal que da pie a la terminación del contrato, y,
- c. La fecha de terminación del contrato.

El empleado goza del derecho de emplazar al empleador ante los tribunales correspondientes de conformidad con el Estatuto Procesal aplicable, antes de que transcurra el término de

prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el empleador no prueba dicha causa debe reponer al empleado en su trabajo, en igualdad de condiciones.

El derecho del empleado a exigir el cumplimiento del contrato se regula de la siguiente manera:

- a) El ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar la prima por antigüedad que le corresponda, de conformidad con el presente estatuto; y,
- b) Si el tribunal competente declara en su fallo o laudo la reinstalación del empleado, éste tiene derecho a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió el despido, hasta que se cumpla con la reinstalación, y además en caso de negativa del empleador para cumplir con la sentencia, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio.

CAPÍTULO IX PRIMA POR ANTIGÜEDAD Y PENSIÓN

Artículo 97. Los empleadores tendrán la obligación de crear un fondo de *Prima por Antigüedad y Pensión* a favor de los empleados contratados por tiempo indeterminado o sus beneficiarios conforme lo dispone este Estatuto en caso de fallecimiento de éste.

Dicho fondo estará conformado por la aportación anual de un mes de salario por año trabajado a depositar por el empleador, en un fideicomiso o figuras similares que cumplan dicha función, según las instrucciones que para dicho efecto emitan las autoridades de Ciudad Morazán.

Este depósito deberá ser efectuado mensualmente por el empleador en una doceava parte del salario ordinario mensual del empleado y se destinará así:

- a. Un cincuenta por ciento (50%) del monto depositado será destinado a la *Prima por Antigüedad*, a la cual el empleado tendrá derecho cuando termine la relación laboral por cualquiera de las causas indicadas en el presente estatuto.
- b. El restante cincuenta por ciento (50%) del monto depositado será destinado a un fondo de *Pensión* a favor del empleado, quien podrá utilizarla una vez que alcance los sesenta (60) años; o al fallecer, en cuyo caso, deberá entregarse a sus herederos.

Artículo 98. La responsabilidad civil por los daños y perjuicios que cualquiera de las partes ocasione a la otra, al centro de trabajo o al equipo e implementos de trabajo, así como cualquier otro perjuicio que no sea directamente reclamo laboral, deberá ser dilucidado en la acción respectiva ante el tribunal que corresponda, de conformidad con las normas procesales aplicables.

Artículo 99. La Prima por Antigüedad o indemnización de que trata el artículo anterior se regirá por las siguientes reglas:

- a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión;
- b) El importe se calculará según lo establecida en el artículo 97;
- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga o paros legales, y otras causas análogas, que, según este Estatuto, no ponen término al contrato de trabajo; y,
- d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Artículo 100. El empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán alguna de las causales enumeradas en el artículo 95. En estos casos subsistirá la relación del trabajo hasta que termine el descanso postnatal o hasta que quedare ejecutoriada la decisión de la autoridad administrativa que declare la terminación del contrato.

Artículo 101. A la terminación de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el empleador debe dar gratuitamente al empleado una constancia que exprese:

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

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

- a. La eficiencia y comportamiento del empleado; y,
- b. La causa o causas de la terminación del contrato.

Artículo 102. El pago de la Prima por Antigüedad procederá también cuando el empleador liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los empleados de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador depositario, ejecutor testamentario o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días

siguientes al reconocimiento formal que ellos o la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

TÍTULO III TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO I TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

Artículo 103. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Artículo 104. El empleador que emplee menores de edad se deberá someter a las estipulaciones del presente Estatuto, la Normativa de Morazán, la Constitución de la República de Honduras, los Convenios Internacionales suscritos por Honduras y de manera supletoria con el Código de la Niñez y de la Adolescencia vigente en la República de Honduras, mientras las autoridades de Ciudad Morazán no creen la normativa sobre niñez propia de Ciudad Morazán.

Artículo 105. Toda empleada en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajos a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la empleada en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos del descanso de que trata este artículo, la empleada debe presentar al empleador una constancia médica, a cuya presentación el empleador dará un acuse de recibo para los efectos legales y en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la empleada;
- b) La indicación del día probable del parto; y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse cuatro (4) semanas antes del parto.

Artículo 106. La empleada que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto

prematureo no viable tiene derecho a la licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 105.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la empleada debe presentar al empleador una constancia médica sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la empleada ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar; y,
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la empleada.

En este caso y cuando la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según constancia médica deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones señaladas para el descanso forzoso pre y postnatal durante el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres (3) meses.

Estas prestaciones no son aplicables cuando se trate de aborto criminal.

Artículo 107. En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo por más de tres (3) meses a consecuencia de enfermedades que, según constancia médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para trabajar, disfrutará de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

Artículo 108. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la empleada, y podrá suspenderse si la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán comprueban, a instancia del empleador, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

Artículo 109. La retribución del descanso forzoso se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta (180) días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la empleada dejó sus labores.

Artículo 110. Ninguna empleada puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el artículo siguiente.

La empleada despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y, además, al pago de las diez (10) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

Artículo 111. Para poder despedir a una empleada durante el período de embarazo o los tres (3) meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán

El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 195.

No se entenderá que es justa causa de despido el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

Antes de resolver, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán debe oír a la empleada y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

Artículo 112. En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 105 y 106, la empleada tiene derecho como indemnización al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

Artículo 113. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

Artículo 114. La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de mujeres y menores contenidas en este Estatuto podrá ser denunciada por cualquier residente de Ciudad Morazán.

CAPÍTULO II TRABAJO DE LOS SERVIDORES DOMÉSTICOS

Artículo 115. Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del empleado para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Artículo 116. Empleados domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.

Artículo 117. El servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole.

Artículo 118. Los que presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como empleados manuales, tendrán los derechos reconocidos a éstos y estarán sometidos a las normas generales de este Estatuto.

Artículo 119. Salvo prueba en contrario se presume que la retribución de los domésticos comprende, además del pago en dinero, que deberá ser como mínimo la mitad del Salario Mínimo reconocido en Ciudad Morazán, el suministro de alimentos de calidad corriente y de habitación.

Artículo 120. Al trabajo de los domésticos no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional de Ciudad Morazán o de la República de Honduras, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas y, dos (2) deben destinarse a las comidas. Durante los días feriados o de fiesta nacional de Ciudad Morazán o de la República de Honduras que este Estatuto indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis (6) horas y tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) de trabajo.

Artículo 121. El empleado doméstico tiene derecho a que su empleador le dé oportunidad para asistir a la escuela nocturna.

Artículo 122. Los empleados domésticos también tendrán derecho a vacaciones remuneradas como todos los empleados.

Artículo 123. El empleador podrá exigir como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta (30) días anteriores por cualquier médico incorporado en la República de Honduras.

Artículo 124. En el trabajo doméstico los primeros quince (15) días se considerarán de prueba, y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro (24) horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario.

Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete (7) días de anticipación, En estos casos, podrá en defecto del aviso, abonar el importe correspondiente.

Artículo 125. No obstante, lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior, el empleador puede dar por terminado el contrato sin previo aviso, pagándole al empleado doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez y moralidad; en los casos de falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia en el cumplimiento de sus deberes, y en los demás que autorizan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

Artículo 126. Los empleados domésticos tendrán derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un (1) mes de salario en los casos de maltrato del empleador o de persona de la casa, o de conato para inducirlo a un hecho criminal o inmoral. También tendrá derecho a dar por terminado el contrato, además de las causas generales que lo autoricen para ello, cuando el empleador no le pague el salario que le corresponde, en cuyo caso deberá ser indemnizado con siete (7) días de salario si tiene menos de un (1) año de servicio y con un (1) mes si ha laborado un (1) año o más.

Artículo 127. La *Prima por Antigüedad y Pensión* a que tiene derecho el empleado doméstico se depositarán tomando en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba.

Artículo 128. Toda enfermedad infectocontagiosa del empleador o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al empleado para renunciar a su trabajo.

Igual derecho tendrá el empleador, salvo que la enfermedad haya sido contraída por el empleado doméstico por contagio directo del empleador o de las personas que habitan la casa. En tal caso el empleado tendrá derecho a licencia hasta un total restablecimiento, a que se le asista en su enfermedad y a que se le pague su salario íntegro.

Artículo 129. Toda enfermedad del empleado doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una (1) semana, dará derecho al empleador, si no se acoge a las prescripciones del artículo 89, a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un (1) mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres (3) meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a cuatro (4) meses de salario.

Artículo 130. En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el

empleador debe gestionar el asilo del empleado doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos.

Si como consecuencia de la enfermedad el empleado doméstico fallece en casa del empleador, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

Artículo 131. Fallecido el empleador, subsistirá el contrato con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte.

TÍTULO IV JORNADAS, DESCANSOS Y SALARIOS

CAPÍTULO I JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 132. Lo dispuesto en los siguientes artículos de este Título es de observancia general, con las excepciones correspondientes a trabajos con características especiales.

Artículo 133. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

Artículo 134. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

Artículo 135. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.); nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco (5:00 a. m.).

Es jornada mixta, la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

Artículo 136. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine este Estatuto.

El empleado que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, y la mixta.

Artículo 137. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el empleado permanezca a las órdenes del empleador o no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

Artículo 138. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Consejo de Morazán puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

Artículo 139. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes empleados:

- a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; debiendo todos los empleadores establecer en sus reglamentos internos de trabajo que cargos ostentan esta distinción.
- b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c) Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros, empleados de hoteles y demás que sean calificados en tal carácter por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, y los de simple vigilancia como capataces, cuando residan en el lugar o sitio del trabajo;
- d) Los choferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración;
- e) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines; y,
- f) Los empleados remunerados a base de comisión y los empicados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo.

Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1-1/2) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.

El Consejo de Ciudad Morazán, por conducto de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, debe dictar las normas que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 140. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del empleado.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el empleado tiene derecho a un descanso mínimo de treinta (30) minutos dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 141. Después de la terminación del tiempo de trabajo diario debe concedérsele a los empleados un período de descanso ininterrumpido de por lo menos diez (10) horas.

Artículo 142. Los empleados permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 143. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser reenumerado, con un treinta por ciento (30%) de recargo sobre el salario de la jornada que corresponda;

Artículo 144. No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el empleado las ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

Artículo 145. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no pueden substituirse los empleados o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

Artículo 146. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. Queda también prohibido al empleador permitir la jornada extraordinaria de un mismo empleado durante más de cuatro (4) veces a la semana.

Artículo 147. Los empleadores estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por empleados distintos, como sean necesarios, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el presente Capítulo.

Artículo 148. Los empleadores deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separados de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus empleados paguen por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 149. Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a las empresas de

transporte y comunicaciones y a todas aquéllas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el reglamento que dicte el Consejo de Morazán, el cual tomará en cuenta las exigencias del servicio y el interés de empleadores y empleados.

Artículo 150. Bajo ningún concepto el empleador permitirá que sus empleados presten servicio en forma que les obligue a sacrificar el tiempo normal que deben dedicar a la restauración de sus fuerzas.

Evitará también el empleador cambiar los turnos en forma que produzca alteración en las horas destinadas por los empleados al descanso y a las comidas.

CAPÍTULO II DESCANSOS GENERALES Y ESPECIALES

Artículo 151. El empleado gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) días de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los empleados un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

1. Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible;
2. Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad;
3. Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad pública de Ciudad Morazán;
4. Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas;
5. En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares.

Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional reconocidos por Ciudad Morazán.

En todo caso deberá quedar asegurado para el empleado el descanso semanal.

Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso dominical será aplicable a los menores de dieciséis (16) años.

Artículo 152. Los empleadores pagarán los siguientes días feriados o de fiesta nacional de la República de Honduras, reconocidos por Ciudad Morazán:

1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, el feriado morazánico de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. Cuando coincidan dos (2) feriados en un mismo día, se entenderá cumplida la obligación

pagando el empleador a sus empleados un (1) día feriado o de fiesta nacional, en la forma que este artículo y el siguiente determinan.

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el empleador suspendiere el trabajo está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

El pago de los días feriados o de fiesta nacional reconocidos por Ciudad Morazán, cuando no se trabajen, debe hacerse con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el empleado durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional reconocidos por Ciudad Morazán 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 mes, incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen.

Artículo 153. Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional reconocidos por Ciudad Morazán, se pagarán con el duplo de salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del empleado a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al artículo 151.

Artículo 154. El Consejo de Morazán por medio de la Autoridad Administrativa de Ciudad Morazán puede prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollan en las poblaciones más importantes, cualquiera que sea el número de empleados ocupados en cada establecimiento.

Ningún empleado podrá ser ocupado después de la hora trece (1:00 p. m.) de la víspera del día de descanso semanal.

Artículo 155. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, si con las labores realizadas termina el contrato de trabajo.

Artículo 156. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe avisar a los empleados por el medio más conveniente, incluso medios electrónicos, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de empleados que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical. En esta

relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Artículo 157. Los domingos y días de fiesta nacional reconocidos por Ciudad Morazán permanecerán cerrados los establecimientos comerciales y los industriales, con las siguientes excepciones:

1. Los que se encuentren en algunos de los casos contemplados en el artículo 151; los hoteles, restaurantes, mercados públicos, refresquerías, boticas, funerarias, panaderías y ventas de gasolina;
2. Los de diversión y esparcimiento; y,
3. Los dedicados a la venta de víveres al por menor, verduras, frutas y leche.

Estos establecimientos podrán permanecer abiertos durante todos los días y horas que lo permitan las Normas de Morazán vigentes. Estos últimos se dictarán oyendo de previo a empleadores y empleados.

CAPÍTULO III VACACIONES

Artículo 158. El empleado tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad se regula en el presente Capítulo. En caso de terminación del contrato de trabajo, el empleado tendrá derecho al pago en efectivo de las vacaciones causadas y de las proporcionales correspondientes al período trabajado.

Artículo 159. El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo empleado después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- a) **Después de un (1) año** de servicios continuos, diez (10) días laborables, consecutivos;
- b) **Después de dos (2) años** de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos;
- c) **Después de tres (3) años** de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y,
- d) **Después de cuatro (4) años** o más de servicios continuos veinte (20) días laborables, consecutivos.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Estatuto y las Normas de Morazán conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

Artículo 160. 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.

Artículo 161. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador dará a conocer al empleado, con diez (10) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Las sumas que deba recibir el empleado por concepto de vacaciones le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar de ellas.

Es prohibido compensar las vacaciones con dinero, pero la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía o para la industria de Ciudad Morazán.

Artículo 162. El empleado que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de estas, 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 al empleador, el empleado tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

Artículo 163. Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serle por una sola vez cuando el empleado desempeñare labores técnicas, de dirección de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

Artículo 164. Los empleados deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad del empleador, éste podrá requerir al empleado a suspender éstas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el empleado no pierde su derecho a reanudarlas.

Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al empleado, serán de cuenta del empleador.

Artículo 165. Para calcular el salario que el empleado debe recibir con motivo de sus vacaciones se tomará como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas

por él durante los últimos seis (6) meses, o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere.

Para obtener el promedio mencionado en el párrafo anterior se dividirá la suma total de las cantidades que el empleado hubiere recibido en concepto de salario ordinario, entre el número de días por él trabajados durante el período que sirva de base para hacer el cálculo.

Artículo 166. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se haya pagado al empleado.

Si el salario del empleado se ha estipulado por quincena, o por mes, no debe el empleador descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquél en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Artículo 167. Durante el período de vacaciones, el empleado beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Artículo 168. De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se hagan conforme al artículo 153, el empleador dejará constancia escrita firmada por el empleado.

Salvo prueba en contrario, si el empleador a requerimiento de las autoridades de trabajo no presenta la respectiva constancia firmada por el empleado, o a su ruego por dos (2) compañeros de labores, en el caso de que éste no supiere o no pudiese hacerlo, o con su impresión digital, se presumirá que las vacaciones no han sido otorgadas.

Artículo 169. El empleado tiene derecho a vacaciones, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias ni todos los días de la semana.

Artículo 170. No debe contarse en la determinación de la suma que corresponde como remuneración vacacional lo recibido en concepto de gratificación o bonificación, a mero título de liberalidad

Artículo 171. La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán vigilará el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Capítulo, sancionando por medio de sus representantes, con multas de un salario mínimo vigente en Ciudad Morazán al momento del incumplimiento a la parte responsable de la transgresión. Entendiéndose que se aplicará dicha suma, en relación con la violación que se cometa contra el empleado considerado individualmente sin perjuicio de que, en su oportunidad, se ejerza el derecho correspondiente.

CAPÍTULO IV SALARIOS

Artículo 172. Salario, jornal o sueldo es la retribución que el empleador debe pagar al empleado en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente.

Artículo 173. 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 las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

Los Salarios podrán ser ordinarios, extraordinario y promedio, los cuales se definen de la siguiente manera:

- a) Salario Ordinario: Todo aquello que recibe el empleado en dinero o en especie que implique una retribución a su servicio prestado dentro de la jornada ordinaria de trabajo que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.
- b) Salario Extraordinario: Todo aquello que recibe el empleado en dinero o en especie que implique una retribución a su servicio prestados que exceda la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.
- c) Salario Promedio: Es la media aritmética del total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el empleado en los últimos seis meses o en el periodo que haya trabajado, si es menor a ese tiempo.

Artículo 174. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el empleado del empleador, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

Artículo 175. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de este Estatuto.

Artículo 176. El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo, (mes, quincena, semana, día y hora);

- b) Por unidad de obra, (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y,
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador.

Artículo 177. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal en Ciudad Morazán. Queda prohibido el pago con pagarés, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Artículo 178. Las prestaciones complementarias que reciba el empleado campesino o su familia, en forma de alimentos, habitación y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato, se considerarán como parte de la retribución ordinaria del servicio siempre que el valor que se le atribuya no exceda del treinta por ciento (30%) del salario en dinero y que el empleador haga el suministro de esos artículos a precio de costo o menos.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará remuneración el usufructo del terreno que el empleador ceda al empleado para que lo siembre y aproveche sus productos. En este caso, la remuneración se considerará igual al valor convenido del arrendamiento de dicho terreno.

No se tendrá como salario los suministros de carácter gratuito que otorgue el empleador al empleado, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Artículo 179. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del empleado. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un empleado a cambio de su labor ordinaria.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Artículo 180. Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, Siempre que fuere razonable de conformidad con los usos y costumbres de la industria que se trate.

Si el salario consistiere en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador, se señalará una suma semanal o mensual que debe percibir el empleado, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

Salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga este Estatuto, se entiende por *salario completo* el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria, o el equivalente de las mismas para los trabajos contratados por unidad de obra.

Para los efectos del párrafo anterior, cuando el salario comprenda prestaciones complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 178.

Artículo 181. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el empleado presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

Artículo 182 El salario se paga directamente al empleado o a la persona que él autorice por escrito, ante dos (2) testigos, o a quien se designe en acta levantada por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

Artículo 183. No es embargable el salario mínimo establecido en el presente Estatuto. El excedente del salario mínimo sólo es embargable en una (1/4) cuarta parte.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

- a) Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establezcan las Normas de Morazán, y,
- b) Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el empleado, o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

Cuando concurren dos (2) o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1) y 2) de este artículo, los embargos posteriores sólo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo.

Artículo 184. Los anticipos que haga el empleador al empleado por cuenta de salarios, en ningún caso devengarán intereses.

Las deudas que el empleado contraiga con el empleador por este concepto, o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar durante la vigencia del contrato en un mínimo de cinco (5) períodos de pago. Es entendido que, al terminar el contrato, el empleador podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el empleado contraiga con el empleador o con sus asociados, familiares y dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse, o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

Artículo 185. Los salarios mínimos no podrán cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas del cónyuge o relación de hecho y familiares del empleado que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la Normativa de Morazán.

Artículo 186. Los créditos a favor de los empleados por salarios devengados en el último año, o por indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo, y las prestaciones sociales, se considerarán singularmente privilegiados. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el curador, síndico, depositario o ejecutor testamentario, estarán obligados apagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que el tribunal competente haga de dichos créditos, o en el momento que haya fondos, si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

Artículo 187. Durante la vigencia del contrato el empleado tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

Artículo 188. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del empleado y las condiciones usuales de la región.

Artículo 189. Cuando no se hubiere pactado nada en contrario y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, por pieza o por medidas u otras modalidades de trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el empleado podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.

Artículo 190. Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el empleado y el empleador, para que tenga validez deberá hacerse ante la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

CAPÍTULO V SALARIO MÍNIMO

Artículo 191. Salario mínimo es el que todo empleado tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Artículo 192. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y de cada labor, el costo de la vida, la aptitud relativa de los empleados y los sistemas de remuneración de las empresas.

Artículo 193. El salario mínimo lo fijará periódicamente el Consejo de Morazán, por medio de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, quien podrá oír recomendaciones tanto de los empleadores como de los empleados para tomar su decisión, atendiendo en todo caso a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de Ciudad Morazán y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los empleados y a los sistemas de remuneración de las empresas. La Autoridad Administrativa Laboral de Morazán reglamentará la manera cómo obtendrá las recomendaciones empleados y empleadores.

Artículo 194. El salario mínimo aplicable en Ciudad Morazán será:

- a) El Salario Mínimo mensual será de nueve mil cuatrocientos cuarenta y nueve lempiras con tres centavos de lempira (L.9,049.03).
- b) El Salario mínimo por jornada ordinaria de trabajo (8 horas laborales) será de trescientos un lempiras con sesenta y tres centavos de lempira (L.301.63).
- c) El Salario mínimo por hora será de treinta y siete lempiras con setenta y un centavos de lempira (L.37.71).

Artículo 195. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo que estipulen uno inferior elevando éste al mínimo, sin afectarlo en lo demás.

TÍTULO V ORGANIZACIONES SOCIALES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 196. Declárase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir

al sostenimiento y desarrollo económico de Ciudad Morazán, de la cultura y de los Residentes de Morazán.

Artículo 197. Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales.

Artículo 198. Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de un cargo; invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto o público y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

Artículo 199. Los socios de las cooperativas no podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero sí podrán formarse sindicatos de empleados dentro de las cooperativas, cuando éstas actúen como empleadores.

Artículo 200. Corresponderá a la Autoridad Administrativa Laboral llevar a cabo la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de las Normas de Morazán.

Al efecto, las organizaciones sociales permitirán la inspección y vigilancia que la Autoridad Administrativa Laboral practique para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Estatuto, de sus reglamentos y Normas de Morazán conexas, y deberán darles los informes que con ese objeto les soliciten.

Artículo 201. Las únicas sanciones que se impondrán a las organizaciones sociales son las de multa, siempre que de conformidad con el presente Estatuto se hagan acreedoras a ellas, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.

No obstante, sus directores serán responsables conforme a las Normas laborales de Morazán y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

Artículo 202. Las asociaciones de empleados de toda clase están bajo la protección del Consejo de Morazán por medio de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo;

3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás fines que entrañen el mejoramiento económico y social de los empleados y la defensa de los intereses de su clase.

CAPÍTULO II SINDICATOS

Artículo 203. Sindicato es toda asociación permanente de empleados, de empleadores o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

ACTIVIDADES LUCRATIVAS

Artículo 204. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

SINDICATOS DE EMPLEADOS, CLASIFICACIÓN

Artículo 205. Los sindicatos de empleados se clasifican así:

- a) De empresa o de base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b) De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial;
- c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y,
- d) De oficios varios, si están formados por empleados de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya empleados de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

La anterior clasificación en lo pertinente será aplicable también a los sindicatos de empleadores.

SINDICATO DE EMPRESA O DE BASE

Artículo 206. los sindicatos de empresa o de base corresponde, de preferencia, la representación de los afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de

negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos y de convenciones colectivas de trabajo; para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados.

Artículo 207. Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los empleados. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

Artículo 208. Es ilícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al empleado que deja de formar parte de un sindicato.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN

Artículo 209. Todo sindicato de empleados necesita para constituirse o subsistir un número no inferior al cincuenta por ciento (50%) de empleados de la empresa o rubro; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí. Se prohíbe cualquier discriminación de sexo, nacionalidad, credo, edad o de cualquier otro género que limite el derecho de los trabajadores a formar parte de un sindicato.

Artículo 210. Pueden formar parte de las organizaciones sindicales las personas mayores de dieciséis (16) años. También podrán formar parte los mayores de catorce (14) años con autorización expresa de su representante legal.

Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

Artículo 211. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben levantar un “*acta de fundación*” donde se expresen los nombres de todos ellos, su nacionalidad, el número de su tarjeta de identidad, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre, objeto y clase de la asociación y cualquiera otro dato que los interesados juzguen necesario, terminando con las firmas de los concurrentes que sepan y puedan firmar.

En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación, y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado por lo menos, por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, designándose también provisionalmente un Tesorero y un Fiscal.

El Presidente y Secretario provisionales, quedarán encargados de hacer todas las gestiones

conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

Artículo 212. Los estatutos deben expresar:

1. Denominación, objeto, clase y domicilio de la asociación;
2. Condiciones y restricciones de admisión;
3. Obligaciones y derechos de sus miembros;
4. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados;
5. La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
6. El procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias;
7. Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas generales o seccionales, ordinarias y extraordinarias; reglamentos de las sesiones, quorum; debates y votaciones;
8. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la Directiva Central y de las seccionales en su caso, modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción;
9. Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos;
10. La época y forma de presentación y justificación de cuentas;
11. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales;
12. Reservas que, en su caso, pueden crearse para subsidios, y condiciones en que los miembros tendrán derecho a ellos;
13. Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y,
14. Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

Artículo 213. El Presidente y el Secretario provisionales de todo sindicato de empleados en formación deben notificar a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva Provisional, clase y objeto de la asociación y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen.

CAPÍTULO IV PERSONERÍA JURÍDICA

Artículo 214. Las organizaciones sindicales se considerarán legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el momento en que se registren en la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

Artículo 215. Para la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, la Directiva Provisional, por sí o mediante apoderado especial, deberá elevar a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todos en papel común:

1. Certificación del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes, o de quienes firmen por ellos, y la anotación de sus respectivas tarjetas de identidad;
2. Certificación del acta de la elección de la Junta Directiva Provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior;
3. Certificación del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos;
4. Nómina completa del personal de afiliados, con especificación de nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos; y,

Los documentos de que tratan los números 1,2 y 3, pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

Artículo 216. Recibida la solicitud por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, ésta dispondrá de un término máximo de quince (15) días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos, formulará los interesados las Observaciones pertinentes y emitir el informe del caso, para los efectos consiguientes.

Artículo 217. La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios al Acta Constitutiva de Ciudad Morazán, la Constitución de la República de Honduras, los Convenios Internacionales suscritos por Honduras, a las Normas de Morazán o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de este Estatuto.

La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, dentro de los quince (15) días siguientes de emitido el informe, dictará la resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este Estatuto que determinen la negativa.

Artículo 218. Si los documentos mencionados no se ajustan a lo prescrito en el artículo 215, se dictará resolución que indique sus errores o deficiencias para que los interesados, dentro del término de dos (2) meses, los subsanen o pidan reconsideración de lo resuelto.

En este caso, el término de quince (15) días hábiles señalado en el artículo anterior, comenzará a correr desde el día en que se presente la solicitud corregida.

La reconsideración será resuelta dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la

interposición del recurso.

Artículo 219. Hecha la inscripción respectiva, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique en una página web.

Artículo 220. Es obligación de todo sindicato, tan pronto como sea publicada la resolución que le reconoce su personería jurídica, remitir a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, la dirección electrónica, en que aparezca la publicación correspondiente.

Artículo 221. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la Asamblea General del Sindicato y remitida a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, con copia del acta de la Asamblea donde se hagan constar las reformas introducidas. La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán aprobará u objetará la reforma, indicando en el segundo caso las razones de orden legal.

Artículo 222. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez sin la aprobación de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán; una vez aprobada se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes.

Artículo 223. Cualquier cambio total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato, debe ser comunicado a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, en los mismos términos indicados en el artículo 215. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

Artículo 224. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que las Normas de Morazán y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

CAPÍTULO V FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES

Artículo 225. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa;
2. Propulsar el acercamiento de empleadores y empleados sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a las Normas de Morazán, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el

- incremento de la economía general;
3. Celebrar convenciones colectivas y contratos de trabajo; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
 4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleados y ante terceros;
 5. Representar en juicio, proceso arbitral o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación;
 6. Promover la educación técnica y general de sus miembros;
 7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;
 8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;
 9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo;
 10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades;
 11. Participar en la integración de los organismos administrativos de Ciudad Morazán que les permitan las Normas de Morazán;
 12. Denunciar ante los funcionarios competentes de la Autoridad Administrativa Laboral, las irregularidades observadas en la aplicación del presente Estatuto y disposiciones reglamentarias que se dicten; y,
 13. Responder a todas las consultas que le sean propuestas por la Autoridad Administrativa Laboral funcionarios del trabajo competentes; y prestar su colaboración a dichos funcionarios en todos aquellos casos prescritos por las Normas de Morazán.

OTRAS FUNCIONES

Artículo 226. Corresponde también a los sindicatos:

1. Designar dentro de sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden;
2. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias

con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por las Normas de Morazán o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios:

3. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar;
4. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de las Normas de Morazán; y,
5. En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las Normas de Morazán.

ATENCIÓN POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y EMPLEADORES

Artículo 227. Las funciones señaladas en los dos artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los empleadores implican para éstos la obligación correlativa de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA

Artículo 228. Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- a) Elegir los miembros de la Junta Directiva, los que ejercerán sus funciones durante el período que señalen los estatutos, pudiendo ser reelectos;
- b) Sustituir en propiedad a los directores que llegaren a faltar y remover, total o parcialmente, a los miembros de la Junta Directiva, de acuerdo con los estatutos;
- c) Aprobar los estatutos y las reformas que se les pretendan introducir;
- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo, acuerdos conciliatorios, compromisos de arbitraje u otros convenios de aplicación general, para los miembros del sindicato.
- e) La directiva puede celebrar *ad-referendum* esos contratos, acuerdos, compromisos o convenios y pueden también aprobarlos en definitiva siempre que la Asamblea General la haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- f) La votación de la huelga o paros legales;
- g) Decretar el presupuesto anual con base en el proyecto que debe presentar la Junta Directiva; aprobar o improbar las cuentas que esta presentará anualmente y dictar las medidas necesarias a que dé lugar esa rendición de cuentas;
- h) Determinar la cuantía de la caución del Tesorero;
- i) Fijar el monto de las inversiones que podrá hacer la Junta Directiva sin autorización previa;
- j) Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias y el de los sueldos que se asignen;
- k) Acordar la expulsión de cualquier afiliado;

- l) Decidir sobre la fusión con otro u otros sindicatos y resolver si el sindicato debe afiliarse a una federación o confederación o retirarse de ellas.
- m) Acordar la disolución y liquidación del sindicato;
- n) La adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los empleadores dentro de los dos (2) meses siguientes;
- o) La designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; y,
- p) Cualesquiera otras atribuciones que le confieran los estatutos o las Normas de Morazán, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad de la organización.

Artículo 229. Las resoluciones de las asambleas generales deberán tomarse por simple mayoría, pero en los casos de los incisos 3, 9 y 10 del artículo anterior, la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de los asistentes; en los de los incisos 11 y 12, la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de la totalidad de los miembros de la organización, y en el caso del inciso 5 la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de la totalidad de los miembros de la organización.

Artículo 230. Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas generales de las organizaciones sindicales, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con las condiciones previstas en los estatutos;
- b) Que las decisiones sean tomadas con la mayoría que corresponda según el artículo 229; y,
- c) Que se levante acta de cada sesión, firmada por quien la presida y el secretario correspondiente, en la cual se expresará el número de miembros concurrentes a la sesión, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas.

Artículo 231. El cumplimiento de las normas consignadas en los tres (3) artículos que anteceden, así como el de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieran un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

CAPÍTULO VI LIBERTAD DE TRABAJO PROHIBICIONES Y SANCIONES LIBERTAD DE TRABAJO

Artículo 232. Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de Trabajo.

PROHIBICIONES

Artículo 233. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

- a) Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos dentro y fuera de Ciudad Morazán, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que correspondan a cada uno de los asociados en particular;
- b) Compeler directa o indirectamente a los empleados a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
- c) Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aun para esos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en las Normas de Morazán o en los estatutos del sindicato;
- d) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los empleados o con terceros;
- e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con este Estatuto.;
- f) Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;
- g) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados;
- h) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas;
- i) Suministrar maliciosamente datos falsos a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán;
- j) Conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otras circunstancias, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales; y,
- k) Repartir dividendos o utilidades entre los asociados o permitir liquidaciones periódicas para distribuirse el patrimonio sindical, o hacer préstamos de sus fondos, a menos que se efectúen por conducto de las cooperativas o cajas especiales organizadas para ese efecto.

SANCIONES

Artículo 234. Cualquier violación de las normas del presente Título será sancionada así:

1. Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;
2. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la sanción o las sanciones siguientes, en su orden, así:
 - a) Multa hasta de veinticinco mil lempiras (L 25,000.00), en primer término;
 - b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, impondrá otra multa equivalente al doble de la anterior;
 - c) Según la gravedad del caso, podrá solicitar de la justicia del trabajo la suspensión, por el tiempo que la transgresión subsista, o la cancelación de la personalidad jurídica del sindicato y su consiguiente liquidación.
3. Las solicitudes de suspensión o cancelación de personalidad Jurídica y consiguiente liquidación, se formulará ante el tribunal competente de conformidad con las normas procesales aplicables.
4. Las suspensiones de que se trata en la letra c) del inciso 2 de este artículo, se levantarán tan pronto como cesen las infracciones que les dieron origen; y,
5. Todos los miembros de la Directiva de un sindicato que hayan originado la disolución de éste, no podrán ser miembros directivos de ninguna organización sindical hasta por el término de tres (3) años, según lo disponga el juez en el fallo que decrete la disolución y en el cual serán declarados nominalmente tales responsables.

SANCIONES A LOS DIRECTORES

Artículo 235. Si el acto u omisión constitutivo de la trasgresión es imputable a algunos de los directores o afiliados de un sindicato, y lo haya ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por sí mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones se entenderá que hay violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

CAPÍTULO VII RÉGIMEN INTERNO

NOMBRE SOCIAL

Artículo 236. Ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse “federación” o “confederación”. Todo sindicato patronal debe indicar, en su nombre social, la calidad de tal.

EDAD MÍNIMA

Artículo 237. Pueden ser miembros de un sindicato todos los empleados mayores de catorce (14) años; pero los menores de edad no pueden ser miembros de sus órganos directivos.

NACIONALIDAD

Artículo 238. Los Extranjeros gozan del derecho de afiliarse a cualquier organización sindical de acuerdo con las disposiciones aplicables de este Estatuto y serán elegibles para cargos directivos.

REUNIONES DE LA ASAMBLEA

Artículo 239. La Asamblea General debe reunirse en la época y según el procedimiento establecido en los estatutos.

QUÓRUM DE LA ASAMBLEA

Artículo 240. Ninguna Asamblea General puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

Si por falta de quórum no pudiere celebrarse, la Junta Directiva acordará otra convocatoria con el mismo objeto, y la Asamblea se verificará legalmente con el número que asista.

REPRESENTACIÓN DE LOS SOCIOS EN LA ASAMBLEA

Artículo 241. Cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulta impracticable lo dispuesto en el artículo anterior, pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la Asamblea.

DE LA JUNTA DIRECTIVA

Artículo 242. La Junta Directiva tendrá la dirección de los asuntos del sindicato, y será responsable para con éste y terceras personas en los mismos términos en que lo sean los mandatarios en las normas de carácter general. Dicha responsabilidad será solidaria entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.

La representación legal del sindicato la tendrá el Presidente de la Junta Directiva y en su defecto el Secretario General.

Artículo 243. Las obligaciones civiles, autorizadas por los directores de un sindicato dentro de sus facultades obligan a éste.

REQUISITOS PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Artículo 244. Para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:

- a) Ser miembro del sindicato;
- b) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Tener Carné de Extranjero Residente o tarjeta de identidad, emitida por las autoridades de la República de Honduras o pasaporte según el caso; y,
- e) No haber sido condenado por delito o falta a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata la letra c) no invalidarán la elección cuando hayan sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

EMPLEADOS DIRECTIVOS

Artículo 245. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de empresa o base, ni ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al empleador o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal,

secretarios privados de la junta directiva, la gerencia o la administración, directores de departamento (ingeniero jefe, medico jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.), y otros empleados semejantes. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después de desempeñar alguno de los empleos referidos, dejara *ipso facto* vacante su cargo sindical.

Artículo 246. El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis (6) meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de éstos para renunciar sus cargos, los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la Junta Provisional no convocare a Asamblea General para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria.

Artículo 247. La elección de las directivas sindicales se hará en la forma que la Asamblea General lo determine, aplicando el sistema de la simple mayoría.

Artículo 248. Tanto en las reuniones de la Asamblea General como de la Junta Directiva, cualquiera de los miembros tiene derecho a pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomarse una determinación.

Artículo 249. Son atribuciones de la Junta Directiva:

- a) Cumplir las disposiciones legales y estatutarias, y las resoluciones de las asambleas generales;
- b) Dictar, de acuerdo con los estatutos, el reglamento interno de la organización y las resoluciones necesarias para el fiel cumplimiento del mismo;
- c) Presentar un informe detallado de sus labores, y cuenta circunstanciada de la administración de fondos, a la Asamblea General;
- d) Nombrar comisiones permanentes; y,
- e) Velar a fin de que todos los miembros cumplan los estatutos y las obligaciones que les competen.

Artículo 250. Los empleados miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el tribunal competente, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. Esta disposición sólo es aplicable a la Junta

Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.

Artículo 251. La notificación formal de treinta (30) empleados hecha a su empleador por escrito, comunicada a la Autoridad Administrativa de Ciudad Morazán, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial de las Autoridades de Ciudad Morazán. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de Personería Jurídica, ninguno de aquellos empleados podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

Artículo 252. Los sindicatos están obligados:

1. A suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;
2. A comunicar a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, dentro de los quince (15) días siguientes a su elección, los cambios ocurridos en su Junta Directiva;
3. A enviar cada año a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán una nómina completa de inclusiones y exclusiones de sus miembros; y,
4. A iniciar dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, los trámites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 221.

LIBROS

Artículo 253. Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la Junta Directiva provisional, por lo menos los siguientes libros: de afiliación; de actas de la Asamblea General; de actas de la Junta Directiva, de inventarios y balances; y de ingresos y egresos.

En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior.

PRESUPUESTO

Artículo 254. El sindicato, en Asamblea General, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año, y sin autorización expresa de la misma Asamblea no puede hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto.

DEPÓSITOS DE LOS FONDOS

Artículo 255. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún Banco o Caja de Ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas que establezcan los estatutos.

La institución bancaria, en la que el sindicato tenga depositados los fondos, queda plenamente autorizada para informar, a cualquier autoridad del trabajo que oficialmente lo solicite, sobre el estado de cuentas correspondiente.

CONTABILIDAD

Artículo 256. La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas de contabilidad aplicables en Ciudad Morazán y por las reglas peculiares que los estatutos prescriban o que sus directivas acuerden.

EXPULSIÓN DE MIEMBROS

Artículo 257. El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría exigida por el artículo 229.

SEPARACIÓN DE MIEMBROS

Artículo 258. Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un (1) año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación.

RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES

Artículo 259. Es necesaria la autorización escrita de los empleados para que un empleador pueda retener del salario las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias.

CAPÍTULO VIII DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

CASOS DE DISOLUCIÓN

Artículo 260. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

- a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;
- b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en Asamblea General y acreditado con las firmas de los asistentes;
- c) Por sentencia judicial; y
- d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a treinta (30), cuando se trate de sindicatos de empleados.

Artículo 261. En todo caso de disolución, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán cancelará mediante nota marginal la correspondiente inscripción y hará publicar en la página web correspondiente la resolución que decida la disolución.

Artículo 262. Son nulos *ipso jure* los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aun después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

LIQUIDACIÓN

Artículo 263. En todo caso de disolución corresponde a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán nombrar una Junta Liquidadora escogida entre empleados o empleadores, según el caso.

Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar a la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán a que indique en estos casos el que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las Normas de Morazán comunes, en lo que sea posible.

Artículo 264. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, la Junta Liquidadora aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y

el valor de los créditos que recaude, en primer término, al pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare, se le distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas aportadas.

Cuando se trate de disolución de un sindicato y éste hubiere estado afiliado a una federación o confederación, la Junta Liquidadora debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

ADJUDICACIÓN DEL REMANENTE

Artículo 265. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por la Junta Liquidadora a la organización sindical designada para ello en los estatutos del sindicato o por la Asamblea General; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

APROBACIÓN OFICIAL

Artículo 266. La liquidación debe ser sometida a la aprobación de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

CAPÍTULO IX FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

DERECHO DE FEDERACIÓN

Artículo 267. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones y éstos en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, y que compete privativamente, cuando las Normas de Morazán la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de empleados directa o indirectamente interesados.

Dos (2) o más sindicatos de empleados o tres (3) o más sindicatos de empleados pueden formar una federación y dos (2) o más federaciones de aquellos o de éstos pueden formar una confederación.

FUNCIONES ADICIONALES

Artículo 268. En los estatutos respectivos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos (2) o más de las organizaciones federadas.

AUTORIZACIÓN A LOS FUNDADORES

Artículo 269. Para la constitución de cualquier federación o confederación de sindicatos, los representantes de éstos que suscriban el acta de fundación deben estar expresamente facultados por las respectivas asambleas generales.

ACTA DE FUNDACIÓN

Artículo 270. El acta de fundación debe indicar el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica, el número y la fecha del diario oficial en que tal resolución fue publicada, número de la inscripción en el registro, los nombres y cédulas de los miembros de la Directiva provisional y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan.

JUNTA DIRECTIVA

Artículo 271. Para ser miembro de la Junta Directa de una federación o confederación de sindicatos, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos.

- a) Ser miembro activo de una cualquiera de las organizaciones asociadas;
- b) Estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un (1) año, con anterioridad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Tener Carné de Extranjero Residente o tarjeta de identidad, emitida por las autoridades de la República de Honduras o pasaporte según el caso; y,
- e) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar procesado por delitos comunes en el momento de la elección.

La falta de cualquiera de estos requisitos produce el efecto previsto en el párrafo final del artículo 244.

Las condiciones exigidas en las letras a) y b) de este artículo no se toman en cuenta cuando el retiro del sindicato, o la interrupción en el ejercicio de la profesión, o la extinción del contrato de trabajo en una empresa determinada, o el cambio de oficio hayan sido ocasionados por razón de funciones, comisiones o actividades sindicales, lo cual debe ser declarado por la asamblea que haga la elección. Tampoco se toman en cuenta las suspensiones legales del contrato de trabajo.

PERSONERÍA JURÍDICA

Artículo 272. Para el reconocimiento de la personería jurídica de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para los sindicatos, en lo pertinente.

DIRECTIVA PROVISIONAL

Artículo 273. La Directiva Provisional de una federación o confederación sindical ejercerá el mandato hasta la primera reunión posterior al reconocimiento de su personería, que celebre la Asamblea General.

ESTATUTOS

Artículo 274. El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quorum y la periodicidad de las reuniones ordinarias de las asambleas, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos, se rigen por las disposiciones de los estatutos federales o confederales aprobados por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

ASESORÍA POR ASOCIACIONES SUPERIORES

Artículo 275. Toda organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

RETIRO

Artículo 276. Todo sindicato afiliado puede retirarse de una federación o confederación en cualquier tiempo, cuando lo decida el voto de la mayoría requerida por el artículo 229. Será absolutamente nula la disposición en contrario que se adopte en los respectivos estatutos del

sindicato.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

Artículo 277. En cualquier momento, cinco (5) o más empleados sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato, por un auditor autorizado por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, cuya institución en todo caso deberá practicar de oficio dicha revisión por lo menos una (1) vez al año

Artículo 278. La Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos concurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

TÍTULO VI CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

DEFINICIÓN DE HUELGA

Artículo 279. Se entiende por *huelga* la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los empleados de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente Título.

Los tribunales competentes deben sancionar de conformidad con las Normas de Morazán todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

OBJETO DE LA HUELGA

Artículo 280. La huelga deberá tener por objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
2. Obtener del empleador la celebración o el cumplimiento del contrato y de las

- convenciones colectivas de trabajo; y,
3. Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que este Estatuto establece.

EFFECTOS JURÍDICOS DE LAS HUELGAS

Artículo 281. La huelga legal suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos. El empleador podrá celebrar contratos interinos de trabajo durante el movimiento huelguístico.

Artículo 282. Para declarar una huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 280 de este Estatuto;
- b) Agotar los procedimientos de arreglo directo, conciliación y arbitraje;
- c) Que la declaren por lo menos las dos (2/3) terceras partes de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate; y,
- d) Cumplir los demás requisitos establecidos en este Estatuto.

CAPÍTULO II DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA

Artículo 283. Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Los empleados dirigirán al empleador un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 280 en que estuviere comprendido. El aviso deberá darse por lo menos, con seis (6) días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. El plazo se contará desde el momento en que el empleador haya sido notificado.

La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al empleador, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos; y,

2. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior será presentado al Tribunal Arbitral correspondiente, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicho Tribunal hará llegar al empleador, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El empleador o su representante, también por conducto del Tribunal

Arbitral, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas vigentes, contestarán por escrito a las peticiones de los empleados.

Artículo 284. La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras (2/3) partes de los empleados de la empresa o establecimiento o de la Asamblea General del sindicato de empresa o base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos empleados.

Artículo 285. Una vez declarada la huelga, los empleados deben abandonar el lugar de trabajo.

Artículo 286. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo, conciliación y arbitraje, si el sindicato o grupo de empleados no sindicalizados declarare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

Artículo 287. Los directores del movimiento pueden constituir “*Comités de Huelga*” que sirvan de agentes de información de los empleados y de comunicación con los empleadores o sus representantes.

Artículo 288. Cuando una huelga se prolongue por más de ocho (8) días, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán promoverá la constitución de un Tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por los empleadores, otro por los empleados y el tercero por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán; este Tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los empleados se votará en la forma prevista en el artículo 284, y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho (8) días. En cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponda en los Tribunales a que este artículo se refiere, o para reemplazarlo cuando falte, la Secretaría procederá a hacer la designación respectiva.

Artículo 289. Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el empleador o sus representantes obligados a aceptar, el número de empleados indispensables, a juicio de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán del Trabajo podrá solicitar el auxilio de la autoridad de Ciudad Morazán respectiva, a fin de que otros empleados presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

CAPÍTULO III

SUSPENSIÓN COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO

CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES

Artículo 290. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
2. Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo, conciliación y arbitraje en forma legal;
3. Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 284;
4. Cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación;
5. Cuando se declare sin apego a lo previstos en el presente Estatuto o dando una denominación diferente a las ya reconocidas en este Estatuto,
6. Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; y,
7. Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

DECLARATORIA DE ILEGALIDAD

Artículo 291. La ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo será declarada administrativamente por la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante los Tribunales competentes de conformidad con las normas procesales.

La reanudación de actividades no será óbice para que la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.

En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales tercera y cuarta del artículo 290, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

Artículo 292. Declarada la ilegalidad de una suspensión del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en ella.

A solicitud de parte interesada, el Juez competente con vista de la resolución de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán, suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personalidad jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro de trabajo, y aun podrá decretarse su disolución, habida cuenta de la gravedad de los hechos.

Las sanciones a que se refiere este artículo no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

CAPÍTULO IV TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Artículo 293. La huelga terminará:

1. Por arreglo entre empleadores y empleados; y
2. Por laudo arbitral del tribunal arbitral correspondiente.

Artículo 294. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el empleador ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de empleados, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por este Estatuto.

CAPÍTULO V PAROS LEGALES E ILEGALES

Artículo 295. Paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más empleadores, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales.

Cuando se trate de personas jurídicas, el paro ha de ser ordenado por la junta directiva o por los socios administradores.

Artículo 296. El paro es legal cuando los empleadores se ajustan a las disposiciones de los artículos 282 inciso b) y 295 y dan luego a todos sus empleados un aviso con un (1) mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Artículo 297. Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el contrato o contratos de los empleados que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior. En ningún caso podrán éstos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al período de cesación del trabajo.

Artículo 298. La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que

establece el artículo 88.

Artículo 299. Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 279, párrafo segundo-

Artículo 300. Se tendrá por paro ilegal todo acto malicioso del empleador que imposibilite a los empleados el normal desempeño de sus labores.

Artículo 301. Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos:

1. Faculta a los empleados para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan;
2. Hace incurrir al empleador en las obligaciones de reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y de pagar a los empleados los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y,
3. Da lugar, en cada caso, a la imposición de una multa hasta de diez salarios mínimos de Ciudad Morazán al momento de demostrarse la ilegalidad del paro, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquiera otra índole que llegue a declarar contra sus autores la autoridad competente.

Artículo 302. Paro justo es aquél cuyos motivos son imputables a los empleados e injusto cuando son imputables al empleador.

Si los Tribunales respectivos declaran que los motivos de un paro legal son imputables al empleador, éste debe pagar a los empleados los salarios caídos a que se refiere el inciso 2) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos Tribunales procede el despido de los empleados sin responsabilidad para el empleador.

Artículo 303. El paro decretado de acuerdo con lo que establece este Capítulo, cesará cuando el Tribunal Arbitral que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Artículo 304. Al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, estará obligado el empleador a admitir a los mismos empleados que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fue decretado.

En este caso, la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán y el empleador seguirán el procedimiento establecido en los párrafos segundo y tercero del artículo 88 de este Estatuto.

Artículo 305. Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que este Estatuto y las Normas de Morazán en materia Penal imponen a dichos actos u omisiones.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y AL PARO

Artículo 306. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los empleados que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Artículo 307. El hecho de que un paro o una huelga terminen por arreglo directo entre empleadores y empleados o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

Artículo 308. En caso de huelga o paro legalmente declarados, los Tribunales competentes darán orden inmediata a las autoridades de policía de para que protejan debidamente a las personas y propiedades y mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable ajuicio de la Autoridad Administrativa Laboral de Ciudad Morazán.

En caso de huelga o paro ilegales los Tribunales competentes ordenarán a las autoridades de policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos.

Artículo 309. El derecho de los empleadores al paro y de los empleados a la huelga son irrenunciables, pero será válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no deje de cumplir los términos del convenio colectivo de trabajo suscrito entre el empleador de que se trate y las dos terceras (2/3) partes de sus empleados.

Igualmente, los tribunales competentes pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis (6) meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de empleadores y empleados.

Artículo 310. Toda persona que incite públicamente a que una huelga o paro se efectúe contra las disposiciones de este Título será sancionada con multa de hasta diez salarios mínimos de Ciudad Morazán al momento que se realice el acto de incitación.

Artículo 311. Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participaren en éste para promover el desorden o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por la autoridad competente y procesados de conformidad con las Normas de Morazán.

TÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 312. En todos los casos no previstos en el presente Estatuto Laboral, la relación entre empleador y empleados se someterá a lo dispuesto por las Normas de Ciudad Morazán o en su defecto a los acuerdos de adopte el Consejo de Morazán.

Artículo 313. El presente Estatuto Laboral entrará en vigor una vez que sea aprobada por el **Comité para la Adopción de Mejores Prácticas (CAMP)** de las **Zonas de Empleo y Desarrollo Económico (ZEDE)** y publicada en el medio de publicación oficial de **ZEDE MORAZÁN**.

Aprobado y Acordado,

10/1/2020

Fecha:

DocuSigned by:

Por:



DocuSigned by:

Carlos Fortín Lardizábal

196A035ADD6B4C8...

Carlos Alfonso Fortín Lardizábal, como Secretario Técnico de Morazán, con aprobación del Consejo de Morazán, mediante Acta Electrónica 010-Consejo de Morazán-2020 y con las facultades conferidas en el marco del Decreto 120-2013.

10/1/2020

Fecha:

Por:

DocuSigned by:

Carlos Alejandro Pineda Pinel

200473F029C54CA...

Carlos Alejandro Pineda Pinel, Secretario Alterno en nombre del Comité para la Adopción de Mejores Prácticas (CAMP) con todas las facultades conferidas en el marco del Decreto 120-2013.