

SECRETARIA DE ESTADO  
N LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS. C.

JEFATURA DE GOBIERNO.- SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- Tegucigalpa, Distrito Central, dos de noviembre de mil novecientos sesenta y tres.

Visto el proyecto de Reglamento de Trabajo, que con fecha tres de noviembre de mil novecientos sesenta y dos, presentó ante este Despacho el señor Gilberto Bendaña Ulloa, mayor de edad, casado, Ingeniero y vecino de este Distrito Central, en su carácter de Gerente de la empresa "SERVICIO AUTONOMO NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADO" (SANAA), de este Distrito Central, solicitando sea aprobado por esta Secretaría de Estado;

RESULTA: que por auto de fecha cuatro de noviembre de mil novecientos sesenta y dos, se admitió la solicitud presentada, ordenándose dar copia del Proyecto de Reglamento de Trabajo, a los trabajadores de la empresa y que estos a la vez fueran requeridos a fin de que, dentro del plazo de quince días, expusieran por escrito ante este Despacho, lo que tuvieran a bien en relación al Proyecto de Reglamento de Trabajo que se les entregaba;

RESULTA: que con fecha veintisiete de noviembre de mil novecientos sesenta y dos, los trabajadores de la empresa comparecieron por escrito ante este Despacho manifestando que en vista de que el proyecto presentado por la empresa, violaba un gran número de artículos del Código de Trabajo, ellos presentarían sus objeciones;

RESULTA: que con fecha seis de mayo de mil novecientos sesenta y tres los miembros directivos del Sindicato de Trabajadores del SANAA señores Cecilio Cárcamo Sierra y Salvador Chinchilla Pinto, presentaron ante este Despacho, un pliego de objeciones al Proyecto de Reglamento de Trabajo presentado por la parte empresaria;

RESULTA: que por auto de fecha siete de mayo de mil novecientos sesenta y tres, se ordenó trasladar la copia de las objeciones presentadas por los trabajadores a la parte empresaria, para que ésta, en el improrrogable plazo de diez días expusieran por escrito ante este Despacho, lo que tuvieran a bien en relación a lo solicitado por los directivos del sindicato



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

de los trabajadores de dicha empresa;

RESULTA: que con fecha veintisiete de mayo del mismo año, la empresa presentó un nuevo Proyecto de Reglamento de Trabajo, habiendo hecho las reformas que la parte trabajadora había objetado;

CONSIDERANDO: que los Reglamentos de Trabajo constituyen el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y los trabajadores en la prestación del servicio;

CONSIDERANDO: que debe de tener un Reglamento de Trabajo toda persona que ocupe más de diez trabajadores de carácter permanente en empresas — Industriales o más de cinco en empresas comerciales;

CONSIDERANDO: que los Reglamentos de Trabajo deben ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social; que dicha aprobación no podrá darse sin oír a los interesados por medio de sus representantes; y que en el presente caso se han cumplido los requisitos legales;

POR TANTO: El Jefe de Gobierno, en uso de las facultades de que está investido y en aplicación de los Artículos 88 del Código de Procedimientos Administrativos en relación con el Artículo 9° atribución 6° del Decreto-Ley número 8 de 24 de diciembre de 1954; 1°, 2°, párrafo 1°, 17, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94 y 591 del Código de Trabajo, A P R U E B A : el Reglamento de Trabajo de la empresa "SERVICIO AUTONOMO NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (SANAA)", en la siguiente forma:

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

SERVICIO AUTONOMO NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- El presente Reglamento de Trabajo contiene el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el Servicio Autónomo Nacional de Acueductos y Alcantarillados y sus traba

SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

Artículo 2°.- La administración inmediata del SANAA será ejercida - por un Gerente, responsable ante la Junta Directiva del funcionamiento corre~~c~~to y eficiente de la Institución, y quien será el superior jerárquico del - personal; un Sub-Gerente y un Auditor Interno, responsables también ante la - Junta Directiva, y los Departamentos que funcionan en el presente, los cua-- les, obedeciendo a las necesidades del SANAA, podrán reducirse o aumentarse.

Los aludidos Departamentos, en la actualidad, son los siguientes: - a) Departamento Administrativo; b) Departamento de Ingeniería; c) Departamen - to de Operación y Mantenimiento; y, d) Departamento Legal.

Todos estos Departamentos tendrán las respectivas divisiones y sub- divisiones o secciones que sea menester, de conformidad con el organograma - aprobado del SANAA.

CAPITULO II

DE LA SELECCION DEL PERSONAL

Artículo 3°.- La selección del personal al servicio del SANAA se ha - rá sobre bases de capacidad, experiencia y honradez. Los requisitos y condi - ciones que deberán llenar los aspirantes, lo mismo que las normas a que se - ajustarán las pruebas de admisión, serán determinadas exclusivamente por el - SANAA y su resolución no dará lugar a reclamos.

Artículo 4°.- Los aspirantes a ocupar un puesto dentro del SANAA, - deberán llenar un formulario de solicitud de empleo que proporcionará la Ins - titución.

Artículo 5°.- El aspirante, además de acreditar los requisitos de - capacidad, experiencia y honradez, deberá presentar los siguientes documen - tos:

- a) Cédula de Identidad;
- b) Constancia de Pago o de Exención del Impuesto sobre la Renta;
- c) Certificación de buena conducta, extendida por autoridad compe - tente;
- d) Certificado de Salud, extendido por autoridad competente; y



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

e) Caución o fianza, en los casos en que se requiera.

Artículo 6°.- No serán admitidos como empleados ni como trabajadores del SANAA:

- a) Las personas que se encuentren privadas de sus derechos civiles;
- b) Los que hayan sido condenados por delitos que impliquen falta de probidad.

CAPITULO III

DEL PERIODO DE PRUEBA

Artículo 7°.- Todo empleado o trabajador que principie a laborar para el SANAA, tendrá un período de prueba de sesenta (60) días, dicho período tendrá por objeto, por parte del SANAA, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (Art. 49, C. de T.).

Artículo 8°.- El período de prueba será remunerado, y, si al terminarse, ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminada la etapa inicial del contrato, éste continuará por tiempo indefinido.- (Art. 49, C. de T.).

Artículo 9°.- 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. (Art. 50, C. de T.).

Artículo 10.- 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. (Art. 52, C. de T.).

Artículo 11.- Los empleados o trabajadores del SANAA en período de excepción del preaviso y la indemnización por despido.

CAPITULO IV

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 12.- Concluido el período de prueba, en caso de que el trabajador sea aceptado, deberá suscribir, conjuntamente con el representante autorizado del SANAA, un contrato de trabajo por duplicado, salvo los ca

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

sos de excepción legal o reglamentaria.

Artículo 13.- El contrato escrito de trabajo contendrá:

- a) Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, domicilio, procedencia y nacionalidad de los contratantes; número lugar y fecha de expedición de la Cédula de Identidad de los mismos, y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará referencia de cualquier otro documento fehaciente o se comprobará la identidad por medio de dos testigos idóneos que también firmarán el contrato (Art. 37, inciso a), C. de T.).
- b) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo (Art. 37, inciso b), C. de T.).
- 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 del contrato por escrito, se hará constar también la fecha en que el trabajador inició la prestación de sus servicios al SANAA (Art. 37, inciso c), C. de T.).
- d) El lugar o los lugares donde deban prestarse los servicios o ejecutarse la obra (Art. 37, inciso d), C. de T.)
- e) El lugar preciso en que deberá habitar el trabajador, cuando la prestación de los servicios fuere en sitio diferente al lugar donde habitualmente vive y en virtud del convenio el SANAA se obliga a prestarle alojamiento (Art. 37, inciso e), C. de T.)
- f) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deberá prestarse (Art. 37, inciso f), C. de T.).
- g) El salario que devengará el trabajador y especificación de la unidad, con base en la cual se computará el mismo (Art. 37, inciso



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

h), C. de T.).

h) Nombres y apellidos de las personas que dependan económicamente del trabajador (Art. 37, inciso i), C. de T.).

i) Cualesquiera otras estipulaciones en que convengan las partes - (Art. 37, inciso k), C. de T.).

j) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y,

k) Firma de los contratantes; y cuando no supieren o no pudieren - firmar, se hará mención de este hecho, se estampará la huella - digital y firmará otra persona a su ruego. (Art. 37, inciso m), C. de T.).

La omisión o inexactitud de cualquiera de los requisitos establecidos en este Artículo, no invalidará el contrato, dando lugar únicamente a su rectificación.

CAPITULO V

HORARIOS Y JORNADAS DE TRABAJO

Artículo 14.- Las horas normales de entrada y salida de oficina, - serán de las ocho horas (8 a.m.) a las doce horas (12 m.) y de las catorce - horas (2 p.m.) a las diecisiete horas (5 p.m.), con excepción del sábado - por la tarde.

Artículo 15.- Las horas normales de entrada y salida para los em- pleados y trabajadores que realicen labores de campo o taller, serán de las siete horas (7 a.m.) a las doce horas (12 a.m.) y de las trece horas (1 pm.) a las diez y seis horas (4 p.m.), con excepción del sábado por la tarde; en esta jornada las mujeres y menores de diez y seis años, gozarán de un descan- so intermedio de dos horas entre la jornada de la mañana y la de la tarde, - Art. 130 del Código de Trabajo.

Artículo 16.- El tiempo laborable se distribuirá en tal forma que - permita a los trabajadores el reposo del sábado por la tarde y del domingo -

No obstante, la Gerencia puede fijar horarios especiales para a--

EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

de los días y horas reglamentarios. (Art. 338, C. de T.).

Artículo 17.- La disposición contenida en el Artículo anterior es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional. En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal. (Art. 338, C. de T.)

Artículo 18.- Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5 a.m.) y las diez y nueve horas (7 p.m.).- Art. 321, C. de T.)

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. (Art. 322, C. de T.).

Artículo 19.- Trabajo nocturno es que se realiza entre las diez y nueve horas (7 p.m.) y las cinco horas (5 a.m.) Art. 321, C. de T.

La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana. (Art. 322, C. de T.)

Artículo 20.- Jornada mixta es 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 (Art. 321, C. de T.).

La duración máxima de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y dos (42) a la semana.

Artículo 21.- Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los siguientes, empleados o trabajadores:

a) Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza, de asesoría o de manejo.

b) Los que realicen funciones de simple vigilancia, cuando residan en el sitio en que presten el servicio; y,

c) Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, los mencionados trabajadores o empleados no estarán-



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

obligados 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, que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.- (Art. 325, - C. de T.).

Artículo 22.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que excedan de la jornada inferior convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria. (Art. 330, C. de T.).

Artículo 23.- En las labores que por su propia naturaleza sean peligrosas o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. Queda también prohibido al SANAA permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana.- (Art. 333, C. de T.).

Artículo 24.- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. (Art. 239, C. de T.).

Artículo 25.- La jornada extraordinaria será remunerada así:

- a) Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectúe en el período diurno;
- b) Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna, cuando se efectúe en el período nocturno; y,
- c) Con un setenta y cinco (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna, cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella. (Art. 330, C. de T.).

Artículo 26.- 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; o que, por necesidad de la continuidad del servicio público que presta el SANAA, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las actividades. (Art. 332, C. de T.).

SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

Artículo 27.- No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables solo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. (Art. 331, C. de T.).

Artículo 28.- El pago de las jornadas extraordinarias de trabajo deberá verificarse en la fecha en que corresponda pagar el salario ordinario correspondiente al período en que hubieren sido ejecutadas las labores extraordinarias.

Artículo 29.- Para autorizar el trabajo en horas extraordinarias, es indispensable la aprobación de la Gerencia, a solicitud expresa del respectivo Jefe de Departamento, o Sección.

Artículo 30.- El SANAA está obligado a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sean necesarios para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites de la jornada ordinaria (Art. 334 C. de T.)

Artículo 31.- El SANAA deberá consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separados de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que pague a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario (Art. 335, C. de T.).

CAPITULO VI

DE LOS DESCANSOS

Artículo 32.- La facultad conferida a la Gerencia en el Artículo 16 de este Reglamento, para señalar al trabajador otro día de descanso que no sea el domingo, sólo es procedente en los casos siguientes:

a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar aquellos trabajos cuya ejecución sea imposible postergar o interrumpir;

b) Porque el carácter técnico o práctico de los trabajos requiera su continuidad; y

c) Porque la interrupción de los trabajos durante el domingo, en día feriado o de fiesta nacional, pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicas. (Art. 338, C. de T.).



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

000000

En todo caso deberá quedar asegurado para el trabajador el descanso semanal. (Art. 338, C. de T.).

Artículo 33.- El SANAA pagará a sus empleados y trabajadores los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1° de enero, 14 de abril, 1° de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. (Art. 339, C. de T.).

Cuando coincidan dos días feriados en una misma fecha, se entenderá cumplida la obligación a que alude este Artículo, pagándose a los trabajadores el salario de un solo día.

Artículo 34.- Cuando por disposición de la Gerencia se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se remunerará dicha labor con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del día de descanso semanal que debe concederse al trabajador, conforme al Artículo 32 de este Reglamento. (Art. 340, C. de T.).

Artículo 35.- Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el SANAA deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores 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. (Art. 343, C. de T.).

CAPITULO VII

DE LAS VACACIONES

Artículo 36.- Los trabajadores o empleados del SANAA tendrán derecho a vacaciones anuales remuneradas de conformidad con las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. (Art. 345, C. de T.).

Artículo 37.- El período de vacaciones remuneradas a que tiene derecho todo empleado o trabajador, después de cada año de trabajo continuo -

SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

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.

Artículo 38.- La época de las vacaciones la señalará el SANAA, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a ellas.

El SANAA dará a conocer al trabajador o empleado, con diez (10) días de anticipación, la fecha en que comenzarán sus vacaciones.

Las sumas que deba recibir el trabajador o empleado por concepto de vacaciones, le serán liquidadas y pagadas con tres (3) días de anticipación a la fecha en que comenzará a disfrutar de ellas. (Art. 348, C. de T.).

Artículo 39.- El señalamiento de las vacaciones de los empleados o trabajadores, se hará en tal forma que no se entorpezca el trabajo ordinario del SANAA, y de tal manera que se puedan mantener en servicio, a lo menos las cuatro quintas partes del personal de cada Departamento que cuente con más de cinco (5) empleados o trabajadores.

Si tuviere menos de este número, las vacaciones se distribuirán de tal manera que no haya más de un empleado o trabajador gozando de vacaciones en un tiempo dado.

Artículo 40.- El trabajador o empleado que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de ellas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Cuando el contrato de trabajo termine antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable al SANAA, el trabajador o empleado tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía ha-



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

bérsele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado. (Art. 349, - C. de T.).

Artículo 41.- El trabajador o empleado que sustituya a otro que devenga mayor salario, ya sea por ausencia temporal o por vacaciones, gozará del mismo salario que devengue el primero.

Artículo 42.- Las vacaciones no pueden compensarse en dinero, salvo el caso contemplado en el Artículo 40 de este Reglamento. Tampoco son acumulables, a menos que se trate de trabajadores o empleados que desempeñen labores técnicas de dirección, de confianza, u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo. En tales casos, la acumulación podrá hacerse hasta por dos (2) años. (Arts. 348 y 350, C. de T.).

Artículo 43.- Los trabajadores o empleados deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero el SANAA podrá, por motivos de urgente necesidad, requerirles a suspenderlas y reintegrarse a su trabajo, sin que pierdan su derecho a reanudarlas.

Los gastos extraordinarios que el reintegro a su trabajo y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador o empleado, serán por cuenta del SANAA. (Art. 351, C. de T.).

Artículo 44.- Para calcular el salario que el trabajador o empleado deba 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.

Para obtener el promedio mencionado en el párrafo anterior, se dividirá la suma total de las cantidades que el trabajador o 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 (Art. 352 C. de T.).

# DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

Artículo 45.- El SANAA está obligado a conceder licencia a sus trabajadores o empleados, para ausentarse temporalmente del trabajo, siempre que la ausencia sea motivada por alguna de las causas que se expresan a continuación:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada;
- b) El cumplimiento de las obligaciones de carácter público impuestas por la ley, tales como citaciones judiciales, pago de impuestos, obtención de la Cédula de Identidad, inscripción en el Censo Electoral, etc.;
- c) Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que esté afiliado el trabajador;
- d) Asistencia a los funerales de compañeros de trabajo, siempre que avise con la debida oportunidad a su jefe inmediato superior, o directamente al Jefe de la Sección de Personal.

En los dos últimos casos a que alude este Artículo, los permisos podrán reducirse de modo que el número de los trabajadores o empleados que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del SANAA. (Art. 95, numeral 5, C. de T.).

Artículo 46.- La duración de las licencias establecidas en el Artículo 45, será fijada de acuerdo con la gravedad de su causa, pero el SANAA no está obligado a reconocer por esas causas más de dos (2) días con goce de sueldo en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año. (Art. 95, numeral 5, C. de T.).

Artículo 47.- El Gerente podrá conceder permisos para que los trabajadores o empleados que estudien, puedan asistir a sus clases, procurando la compatibilidad de tales permisos con la jornada de trabajo. Dichos permisos podrán ser revocados en cualquier momento, si hay evidencia de que las personas beneficiadas no aprovechan el permiso para los fines que fue concedido.

Artículo 48.- El SANAA tendrá la obligación de conceder licencia, sin goce de sueldo, a sus trabajadores o empleados, cuando tengan que desempeñar una comisión sindical de carácter permanente o un cargo público de elección-



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

popular.

En tales casos, los trabajadores o empleados podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos -- contratos, siempre y cuando se reintegren a sus labores dentro del término -- de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que comenzaron a disfrutar de licencia.

Los sustitutos tendrán el carácter de interinos. (Art. 95, numeral 5, C. de T.).

Artículo 49.- Cuando un trabajador desempeñe un cargo de dirección -- sindical, la licencia durará por el tiempo que permanezca en sus funciones, -- pero el SANAA no deberá reconocer salarios por esta causa. Dicha licencia -- será solicitada por la organización sindical respectiva. (Art. 95, numeral -- 5, C. de T.).

Artículo 50.- El trabajador o empleado que fuere designado para re-- presentar al país en congresos o conferencias internacionales relacionadas -- con el trabajo, aprobadas por el Ministerio respectivo, tendrá derecho a se-- guir devengando su sueldo o salario durante el tiempo que requiera la repre-- sentación correspondiente.

El sueldo o salario devengado de acuerdo con este Artículo, no podrá ser descontado de las vacaciones a que tenga derecho el trabajador o emplea-- do. (Art. 357, C. de T.).

Artículo 51.- La disposición contenida en el Artículo 50 comprende -- tambien los casos en que la representación tenga lugar dentro del territorio nacional.

En el caso de representación en el interior del país, el período de licencia no pasará de diez (10) días; si la representación es en el exterior la licencia no pasará de veinte (20) días. (Art. 357, C. de T.).

CAPITULO IX

DE LOS PLANOS POR ENFERMEDAD.

Artículo 52.- El trabajador o empleado que contraiga una enfermedad (X)

SECRETARÍA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

que no sea profesional ni causada por accidentes de trabajo que lo imposibilite para asistir a sus labores, lo avisará a su jefe inmediatamente o dentro de las veinticuatro horas siguientes, debiendo el jefe respectivo dar cuenta a la Gerencia y a la Sección de Personal.

Artículo 53.- Si para la curación se requieren más de tres días, se solicitará al SANAA licencia por escrito, acompañándola de un certificado médico que contenga: el diagnóstico, la circunstancia de que la enfermedad impide al empleado o trabajador asistir a sus labores y el tiempo aproximado que permanecerá incapacitado.

Artículo 54.- El SANAA tiene derecho a investigar y verificar en cualquier momento, la veracidad de la enfermedad o de los motivos invocados por el empleado o trabajador para solicitar permiso. Asimismo, tendrá derecho a nombrar un médico de su elección para que examine al enfermo.

Artículo 55.- El SANAA concederá permiso a sus trabajadores o empleados para que concurran a tratamiento médico en los centros de salud del Instituto Hondureño de Seguridad Social, así como en los casos de incapacidad debidamente certificada. (Art. 80, del Reglamento de Aplicación del Seguro Social Obligatorio).

Artículo 56.- Toda certificación de incapacidad para asistir al trabajo, por motivo de enfermedad, deberá ser extendida por médicos del Instituto Hondureño de Seguridad Social. (Art. 79, Reglamento de Aplicación del Seguro Social Obligatorio).

CAPITULO X

DE LAS PRESTACIONES POR ENFERMEDAD

Artículo 57.- Todos los empleados o trabajadores del SANAA, debidamente inscritos en el Seguro Social, tienen derecho al subsidio de enfermedad y a la asistencia médica que está obligado a prestar el Instituto Hondureño de Seguridad Social, para mejorar o restaurar la salud y restablecer la capacidad de trabajo del asegurado.

Estas prestaciones se regirán por lo dispuesto en la Ley del Seguro



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

Social y en el Reglamento de Aplicación del Seguro Social Obligatorio.

Artículo 58.- Los empleados o trabajadores del SANAA, debidamente inscritos en el Seguro Social, que a consecuencia de una enfermedad, sufrieren incapacidad laboral, tendrán derecho a un subsidio diario a partir del cuarto día, inclusive, de la incapacidad, previa certificación del I.H.S.S., en los términos prescritos por la Ley del Seguro Social, el Reglamento de Aplicación del Seguro Social Obligatorio y el Reglamento de Servicios Médicos de la misma Ley.

Artículo 59.- El subsidio diario de enfermedad será pagado en el monto del sueldo base diario del trabajador, y será pagadero por días hábiles, excluyendo los domingos, en la proporción siguiente: el sesenta y seis por ciento (66%) será pagado por el I.H.S.S. y el treinta y cuatro por ciento (34%) será cubierto por el SANAA.

Artículo 60.- Toda trabajadora o empleada del SANAA 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) semanas que le sigan, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo (Art. 135, y 140 del C. de T.).

Artículo 61.- Las trabajadoras o empleadas del SANAA, debidamente inscritas en el Seguro Social, tienen derecho a las prestaciones de maternidad que comprenden:

- a) Un subsidio en dinero; y
- b) Asistencia pre-natal, natal y post-natal, médico-quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica que sea necesaria, así como los exámenes complementarios, una ayuda de lactancia, conforme prescripción médica y transporte en caso de urgencia.

Artículo 62.- El SANAA cubrirá la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad da el Instituto Hondureño de Seguridad --

EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

00000

gravidez.

Quando el I.H.S.S. no esté obligado a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este Artículo correrá íntegramente a cargo del SANAA.- (Art. 136, C. de T.).

CAPITULO XI

SERVICIO Y CONTROL MEDICOS

Artículo 63.- En caso de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, el SANAA se sujeta a lo que disponen la Ley del Seguro Social, sus Reglamentos y el Código de Trabajo, sobre la atención médica que corresponde a sus trabajadores o empleados.

Artículo 64.- Todo empleado o trabajador del SANAA está obligado -- a someterse a los exámenes médicos y de laboratorio que la Institución le -- indique, pero corren a cargo del SANAA los gastos por tales servicios.

Asimismo, los empleados y trabajadores deben acatar las medidas profilácticas que dicten las autoridades respectivas a fin de prevenir enfermedades.

Artículo 65.- Es obligación del SANAA mantener en el local de trabajo un botiquín para atención de primeros auxilios a los accidentados, dichos botiquines estarán colocados preferentemente en aquellas secciones que, por el carácter de su trabajo tengan necesidad de ellos.

Artículo 66.- Cuando ocurriere un accidente a un trabajador o empleado fuera de límites urbanos, la víctima del accidente será trasladada a la población, hospital o localidad más cercanos, en donde pueda atenderse eficientemente a su tratamiento por cuenta del SANAA, incluyendo el traslado de la víctima.

CAPITULO XII

DE LOS SALARIOS

Artículo 67.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones del Código de Trabajo. (Art. 363, C. de T.).



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

Artículo 68.- 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; (Art. 364, C. de T.).

Artículo 69.- Los plazos para el pago de sueldos nunca podrán ser mayores de una semana para los trabajadores manuales, ni de un mes para los empleados de oficina, a los trabajadores manuales, se les pagará al finalizar la jornada de trabajo del día sábado.

Artículo 70.- Los sueldos o salarios deberán pagarse en el lugar donde el trabajador o empleado preste sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese. (Art. 369, C. de T.).

Artículo 71.- Los pagos quincenales se verificarán los días quince y último de cada mes. Si el día de pago fuere feriado, se efectuará el pago el día anterior al feriado.

Artículo 72.- Las únicas deducciones que pueden hacerse de los salarios son las ordenadas por autoridad competente y las que la Ley permite.

No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (L.100.00) del cómputo mensual de cualquier salario.

El excedente de cien lempiras (L.100.00) del cómputo mensual de cualquier salario, solo es embargable en una cuarta parte. (Art. 371, C. de T.).

Artículo 73.- No obstante lo dispuesto en el Artículo 72, 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 establece la Ley; Y,
- b) Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador, 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.

SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

Cuando concurren dos o más embargos en los casos a que se refieren los incisos a) y b) de este Artículo, los embargos posteriores solo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo. (Art. 371, C. de T.).

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 74.- Fuera de los casos que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, el SANAA está facultado para imponer disciplinariamente, las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita; y,
- c) Suspensión sin goce de sueldo. (Art. 92, numeral 9, C. de T.).

Artículo 75.- Las sanciones establecidas en el Artículo 74, se aplicarán por retraso en la hora de entrada al trabajo, por salidas prematuras y por ausencias injustificadas.

Artículo 76.- El retraso en la hora de entrada o la salida antes de la hora fijada, será sancionada en la forma siguiente:

- a) Por la primera vez, con amonestación verbal del Jefe de la Sección correspondiente;
- b) Por la segunda vez, con amonestación escrita del Jefe de Personal;
- c) Por la tercera vez, con suspensión por tres días sin goce de sueldo; y,
- d) Por la cuarta vez, con suspensión por una semana sin goce de sueldo.

Si a pesar de estas medidas disciplinarias no mejorare la puntualidad del empleado o trabajador, habrá motivo justificado para dar por terminado el contrato de trabajo, por considerarse como falta grave dicha reincidencia. - (Arts. 97, inciso 2 y 112, inciso 1, C. de T.).

Artículo 77.- Para el efecto de las sanciones establecidas en este -



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS. C. A.

112212

Capítulo, las llegadas tardías y las salidas prematuras que excedan de treinta (30) minutos, se considerarán ausencias injustificadas.

Artículo 78.- Las ausencias injustificadas que se produzcan en días alternos en el curso de un mes, serán sancionadas:

- a) La primera vez, con amonestación escrita del Jefe de Personal;
- b) La segunda vez, con suspensión por cuatro (4) días, sin goce de sueldo;
- c) La tercera vez, con suspensión por ocho (8) días, sin goce de sueldo.

Artículo 79.- Para que las ausencias sin motivo justificado ni permiso del SANAA, sean causa de despido sin responsabilidad para la Institución, será necesario que se realicen por dos (2) días hábiles completos y consecutivos, o durante tres (3) días en el término de un mes. (Art. 112, inciso b), C. de T.).

Artículo 80.- La puntualidad y asistencia serán controladas mediante la tarjeta que debe marcar todo empleado o trabajador, o por cualquier otro sistema que apruebe la Gerencia.

Artículo 81.- La suspensión sin goce de sueldo será acordada por la Gerencia, previo informe del Jefe de Personal.

La sanción será comunicada por escrito al trabajador o empleado, debiendo enviarse copia de la misma a la Inspección General del Trabajo.

Artículo 82.- Queda prohibido al SANAA descontar suma alguna a los empleados o trabajadores en concepto de multa, cualquiera que sea la infracción.

CAPITULO XIV

DISPOSICIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 83.- Todas las personas que presten servicios de cualquier naturaleza en el SANAA, están obligadas a observar buena conducta y modales, correctos tanto en las relaciones entre sí, como en las que sostengan con -

SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

el público por razón de sus empleos o trabajos, atendiendo diligentemente - las gestiones que realicen los interesados, sin distraer su tiempo en ocupaciones ajenas a sus cargos.

Artículo 84.- El SANAA se obliga a suministrar y acondicionar locales de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores o empleados; y, muy particularmente, se obliga a velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 85.- El SANAA tomará medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores o empleados, obligándose a prohibir en sus locales la introducción, venta y uso de drogas heróicas o de bebidas embriagantes; impedir que en los mismos locales de trabajo coman o duerman los trabajadores y limitar a cincuenta (50) kilogramos el peso de los bultos que carguen los trabajadores, utilizando para la movilización de bultos más pesados, aparatos o medios mecánicos.

Artículo 86.- Por su parte, los trabajadores o empleados deben abstenerse de concurrir a su trabajo bajo la influencia de bebidas embriagantes, estupefacientes o drogas heróicas; deben comunicar a sus jefes inmediatos cualquier observación que tienda a evitar daños a los intereses del SANAA o peligros para la vida de sus compañeros de trabajo. Se deberán abstener de poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros y demás personas.

Artículo 87.- Con el fin de promover el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente capítulo, el SANAA se compromete a permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deben practicar en sus locales, plantas o instalaciones, y a darles los informes que le soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.

CAPITULO XV

CELICACIONES DEL SANAA

SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

sas de sus trabajadores o empleados;

c) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o empleados, o afectar su reputación;

d) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores o que ofenda su dignidad.

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS O TRABAJADORES

Artículo 90.- Además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos, en las leyes de previsión social y en otros artículos de este Reglamento, son obligaciones de los trabajadores o empleados del SANAA:

a) Realizar personalmente el trabajo a ellos encomendado en los términos estipulados;

b) Observar los preceptos del Código de Trabajo y del Reglamento, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores;

c) Ejecutar los trabajos con la mayor eficiencia, cuidado y esmero;

d) Restituir al SANAA los materiales sobrantes o usados y conservar los instrumentos y útiles que se les hayan proporcionado para el trabajo; no incurrirán en responsabilidad si el deterioro se debe al uso o desgaste, o si se produce por caso fortuito, fuerza mayor o debido a la mala calidad de tales objetos;

e) Guardar la reserva del caso sobre los asuntos confidenciales del SANAA que sean de su conocimiento, y cuya divulgación pueda causar perjuicio a la Institución.

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES O EMPLEADOS

Artículo 91.- Además de las prohibiciones expresas contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en otros artículos del presente Re--



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

glamento, se prohíbe a los empleados y trabajadores del SANAA:

- a) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa o sin permiso de su Jefe;
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes o drogas heróicas, o en cualquier otra condición análoga;
- c) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especialmente autorizados por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- d) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender injustificadamente las labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a sus compañeros con el mismo fin, sea que participen o no en tales actos;
- e) Coartar la libertad de trabajo o dejar de trabajar;
- f) Coartar la libertad para afiliarse o no a un sindicato o para permanecer en él o retirarse;
- g) Usar los útiles o herramientas suministrados por el SANAA para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y,
- h) Marcar la tarjeta de asistencia de cualquier compañero de trabajo.

CAPITULO XIX

PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 92.- Las peticiones, sugerencias o reclamos de carácter general, deberán ser presentadas por los empleados o trabajadores al Gerente del SANAA, por conducto de los respectivos Jefes de Departamento, siempre por escrito.

Los Jefes de Departamentos tramitarán estos asuntos a la mayor brevedad posible, agregando su propio informe para mejor conocimiento del proble-

EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

Artículo 93.- El Gerente resolverá el caso si fuere de su competencia, procurando hacerlo dentro de un plazo razonable. Si el caso excede de su competencia, lo llevará al conocimiento de la Junta Directiva del SANAA.

Artículo 94.- Las peticiones o reclamos de especial urgencia podrán presentarse, excepcionalmente, en forma verbal ante el Gerente, quien procurará dictar una resolución inmediata, aunque sea con carácter provisional.

Artículo 95.- Los conflictos que surgieren entre trabajadores o empleados de un mismo Departamento los solucionará el Jefe respectivo, y si los reclamos surgieren entre trabajadores o empleados de distintos departamentos, serán resueltos por el Jefe de Personal, cuando tales reclamos no tengan carácter colectivo; en caso contrario pasarán a la consideración de la Gerencia.

Cualquier resolución que sobre tales asuntos dictaren los jefes, será comunicada a la Gerencia.

CAPITULO XX

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DEL PREAVISO

Artículo 96.- Si el contrato es por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso.

Durante el término del preaviso el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de un (1) día en cada semana a fin de que pueda buscar nueva colocación.

Artículo 97.- El preaviso será notificado con anticipación al trabajador de conformidad con los siguientes términos:

- a) De veinticuatro (24) horas, cuando el trabajador ha servido al SANAA de modo continuo menos de tres (3) meses;
- b) De una (1) semana, cuando le ha servido de tres (3) a seis (6) meses;
- c) De dos (2) semanas, cuando le ha servido de seis (6) meses a un (1) año;
- d) De un mes (1), cuando le ha servido de uno (1) a dos (2) años; y-



SECRETARIA DE ESTADO  
EN LOS  
DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

e) De dos (2) meses, cuando le ha servido por más de dos (2) años.

Dichos avisos pueden emitirse por cualquiera de las partes pagando a la otra la cantidad que le corresponda, según lo dispuesto en el Artículo 99 de este Reglamento.

Artículo 98.- La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe dar el preaviso por escrito, personalmente a la otra parte, pero si el contrato es verbal puede darlo de palabra ante dos testigos, con expresión de la causa o motivo que le mueve a tomar esa determinación. Después no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 99.- El trabajador culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, quedará obligado a pagarle al SANAA una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

En caso de que el SANAA sea el culpable, quedará obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

Artículo 100.- El término del preaviso empezará a correr desde el día siguiente al de la notificación respectiva.

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

Artículo 101.- Todo trabajador o empleado que preste servicios en el SANAA, acepta tácitamente las condiciones de trabajo establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 102.- En los casos no previstos en el presente Reglamento, se estará a lo que disponen sobre la materia, la Constitución de la República el Código de Trabajo y sus Reglamentos, la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos y demás leyes de previsión social.

Artículo 104.- Quedan derogadas las disposiciones, circulares, ordenanzas, etc., emitidas por el SANAA, que contradigan este Reglamento.

Artículo 105.- El SANAA se obliga a colocar este Reglamento en sitios

DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

REPUBLICA DE HONDURAS, C. A.

15/07/79

visibles de los centros de trabajo, para información de los trabajadores o -  
empleados.

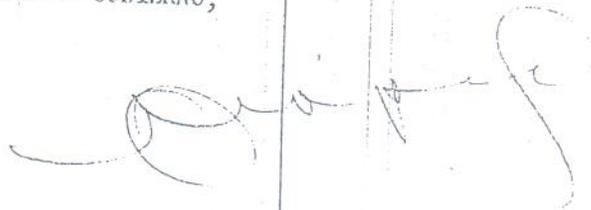
Artículo 106.- El SANAA estudiará y preparará un plan de retiro que  
será reglamentado en su oportunidad, y cuyos beneficios abarcarán a todos --  
los empleados y trabajadores del SANAA, sin excepción.

Artículo 107.- El presente Reglamento de Trabajo del Servicio Autóno  
mo Nacional de Acueductos y Alcantarillados, entrará en vigencia el día en -  
que su aprobación sea comunicada legalmente por la Secretaría de Trabajo y -  
Previsión Social, siendo entendido que sus reformas o su derogación, total o  
parcial, se sujetarán a los mismos trámites seguidos para su aprobación.

Extiéndanse copias certificadas de esta resolución al peticionario -  
y a los trabajadores de la empresa.

COMUNIQUESE :

EL JEFE DE GOBIERNO,



EL ENCARGADO DE LA SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVI--  
SION SOCIAL,



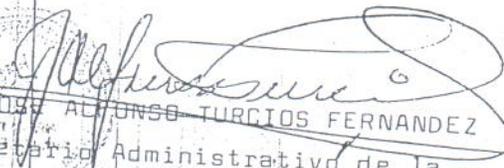
MABC:yc.

AU-

T E N T I C A

El Infrascrito Secretario Administrativo de la Dirección General del Trabajo, CERTIFICA: Que la fotocopia que antecede es - AUTENTICA, por haber sido cotejada con su original.- DOY FE.

Comayaguela, M.D.C., 5 de Octubre de 1,999.

  
LIC. JOSÉ ALONSO TURCIOS FERNANDEZ  
Secretario Administrativo de la  
Dirección General del Trabajo