CERTIFICACIÓN

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA COMISIÓN NACIONAL DE VIVIENDA Y ASENTAMIENTOS HUMANOS (CONVIVIENDA) Certifica el acuerdo 016-2019, contenido en Acta Extraordinaria No. 007-2019 celebrada en fecha tres de abril del dos mil diecinueve (03.04.2019.), que literalmente dice: **ACUERDO 016 -2019: CONSIDERANDO (1):** Que la Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos (CONVIVIENDA) fue creada mediante Decreto Ejecutivo PCM 024-2014, publicado en el diario Oficial La Gaceta el treinta de mayo de 2014. **CONSIDERANDO (2):** Que compete al Pleno de Comisión como autoridad de la institución la emisión de toda a aquella normativa tendiente a regular el funcionamiento institucional. **CONSIDERANDO (3):** Que es necesario establecer un marco regulatorio que rija la relación laboral entre CONVIVIENDA y sus colaboradores.

POR TANTO: La Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos (CONVIVIENDA) por UNANIMIDAD de votos y en aplicación de lo dispuesto en los Artículos 1, 3 y 14 del Decreto Ejecutivo No. PCM-024-2014. **ACUERDA: PRIMERO: APROBAR EL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA COMISION NACIONAL DE VIVIENDA Y ASENTAMIENOS HUMANOS, EL CUAL DEBERA DE LEERSE ASI:**

RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE VIVIENDA Y ASENTAMIENTOS HUMANOS

"CONVIVIENDA"

INDICE

GLOSARIO 3
CAPITULO I GENERALIDADES 4
CAPITULO II DEL ORDEN JERARQUICO 5
CAPITULO III CONDICIONES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN 5
CAPITULO IV DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO 6
CAPITULO V PERÍODO DE PRUEBA 7
CAPITULO VI 7
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, CONTROL DE ASISTENCIA Y LLEGADAS TARDIAS 7
SECCIÓN I 7
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO 7
SECCIÓN II 8
DEL CONTROL DE ASISTENCIA 8
SECCION III 9

DE LAS LLEGADAS TARDIAS 9
CAPITULO VII DIAS FERIADOS 10
CAPITULO VIII VACACIONES 10
CAPITULO IX LICENCIAS Y PERMISOS 11
CAPITULO X 14
PAGO DEL SUELDO, PAGO DÉCIMO TERCER MES Y DÉCIMO CUARTO MES 14
CAPITULO XI 14
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS 14
SECCIÓN I 14
DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS 14
SECCIÓN II 15
OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS 15
SECCIÓN III 17
PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS 17
CAPITULO XII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO 18
CAPITULO XIII DEL REGIMEN DE MATERNIDAD 24
CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES GENERALES 24
ANEXO 1 ..... **21**

GLOSARIO

No	Concepto/Sigla	Significado
1.	CONVIVIENDA	Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos, que posee personeria juridica.
2.	IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
3.	RRHH	Recursos Humanos
4.	Institución/Centro de Trabajo	Es la estructura fisica donde se desarrolla las actividades laborales
5.	Puesto de Trabajo	Lugar designado a un empleado para que desempeñe las funciones o tareas asignadas.
6.	Empleado	Toda persona natural que presta a otras personas naturales o jurídicas servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros mediante el pago de una remuneración en virtud de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.
7.	Asistencia	Es el acto de concurrir al centro de trabajo dentro del horario establecido
8.	Inasistencia	Acto de No concurrir al centro de trabajo, o concurrir despues de la hora maxima establecida
9.	Permisos	Son las ausencias justificadas del trabajo previamente autorizadas por la persona competente
10.	Faltas	Son las deficiencias e irregularidades cometidas por el personal, ya sea en forma voluntaria e involuntaria
11.	Deficiencias	Son los errores, desviaciones o defectos cometidos por el personal al realizar sus tareas en el desempeño de sus funciones
12.	Irregularidad	Son los actos que contravienen las normas, el incumplimiento de los deberes de función y su reiterada negligencia, pudiendo ser voluntarios e involuntarios.

13.	Sanción	Es el castigo o pena correctiva que se le aplica al colaborador por las faltas cometidas durante el desempeño de las fucniones; su observanción es de caracter obligatorio.
14.	Puntualidad	Es la concurrencia oportuna del colaborador a su centro de labores dentro de un horario establecido.
15.	Contrato Individual de trabajo	Es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o prestar sus servicios personales a otra persona, natural o juridica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.
16.	Derecho	Es la potestad de hacer o exigir algo de acuerdo a lo establecido en la Ley o que la autoridad establezca a nuestro favor.
17.	Obligación	Exigencia establecida por la moral, la ley o la autoridad. Es el vínculo jurídico mediante el cual dos partes (patrono y empleado) quedan ligadas, debiendo el empleado cumplir con una prestación objeto de la obligación.

CAPITULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento para la Administración de Recursos Humanos de la Comisión Nacional de Vivienda y Asentamientos Humanos (CONVIVIENDA), constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que están sujetos sus Empleados en la prestación del servicio. Asimismo, facilitar una administración coherente y eficiente del recurso humano, a través de un conjunto de prácticas y normas aplicables a todos los empleados de CONVIVIENDA, con motivo de la relación laboral.

Este Reglamento podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo de la Institución y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables.

Lo no previsto en este Reglamento, disposiciones internas para el personal, circulares, lineamientos y demás prácticas de administración de personal, se regirán en lo establecido en La Constitución, Código de Trabajo, sus reglamentos, demás leyes de trabajo o seguridad social.

ARTÍCULO 2.- El presente Reglamento tiene como objetivos:

a) Establecer normas genéricas de comportamiento laboral, que deben de observar todos los empleados sobre deberes, derechos, incentivos, sanciones, permanencia y

puntualidad, con la finalidad de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre CONVIVIENDA y sus empleados.

b) Emitir las sanciones a las que estarán sujetos los empleados.

c) Incrementar la eficiencia administrativa de CONVIVIENDA, mediante el establecimiento y mantenimiento de las relaciones de trabajo más adecuadas dentro de la institución, para que el trabajo sea más productivo.

ARTÍCULO 3.- CONVIVIENDA, tiene su domicilio principal en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, sin embargo, el presente Reglamento se aplicará en todos los lugares de la República de Honduras en donde CONVIVIENDA tenga oficinas, proyectos o donde desarrollen sus actividades.

CAPITULO II
DEL ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 4.- El personal de CONVIVIENDA está obligado a cumplir todas las disposiciones de orden técnico, administrativo y disciplinario que dicte el mismo, para tal fin se establece el orden jerárquico siguiente: Comisionados, Dirección Ejecutiva, Secretaría General, Directores y Jefes de Unidad. Se incluye igualmente a este Reglamento un organigrama completo de las distintas áreas de CONVIVIENDA, como Anexo 1.

CAPITULO III
CONDICIONES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ARTÍCULO 5.- CONVIVIENDA solicitará de las personas que tengan interés en obtener una oportunidad de trabajo, acreditar los siguientes requisitos:

a. Ser mayor de 21 años.

b. Estar en el pleno goce de sus derechos civiles.

c. Aprobar las evaluaciones psicométricas aplicables por CONVIVIENDA.

d. Llenar los requisitos que se establezcan en el Manual de Clasificación de Puestos, Salarios y Ascensos para la clase de puesto que se trate.

e. Llenar ficha personal de empleo.

f. Presentar hoja de vida debidamente actualizada. Incluyendo:

1. Título universitario y carne de colegiación profesional en los casos que lo amerite.

2. Original y fotocopia de Tarjeta de Identidad, Registro Tributario Nacional.

3. Licencia de Conducir (en el caso que el puesto a desempeñar lo requiera).

4. Referencias escritas de empleos anteriores o personales si no ha trabajado. En ambos casos indicar su dirección y número telefónico.

g. Presentar constancia vigente de antecedentes policiales y penales.

h. Realizar entrevistas previas correspondientes.

i. Presentar su tarjeta de Salud.

j. Proporcionar la información y documentos fidedignos que le sean solicitados por la Sección de Recursos Humanos quien deberá verificar la veracidad de los mismos, procediendo a suspender los trámites de la solicitud o cancelar el contrato cuando se compruebe que la misma ha sido adulterada o falsificada.

k. Rendir la caución en los casos que sea obligatorio por las responsabilidades del cargo.

l. En el caso de tener nacionalidad distinta a la hondureña, deberá presentar Carnet de Trabajo para extranjeros extendido por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO IV
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 6.- De conformidad a lo establecido en la estructura presupuestaria asignada a CONVIVIENDA, los empleados, serán nombrados bajo la modalidad de Contrato.

ARTÍCULO 7 .- Todo empleado que ingrese a CONVIVIENDA está obligado a conocer de los deberes y derechos que derivan de este Reglamento y demás leyes nacionales aplicables, aceptando los mismos al momento de formalizar su ingreso a la Institución.

La Sección de Recursos Humanos, realizará una inducción a cada nuevo empleado, señalándole el lugar donde prestará sus servicios, orientación sobre los objetivos,

organización y funcionamiento de CONVIVIENDA, así como también de las labores que le corresponderá desarrollar en su puesto de trabajo, y el presente Reglamento.

ARTÍCULO 8.- Los servicios de los empleados contratados por CONVIVIENDA serán prestados en las oficinas, cargos y lugares que ésta designe.

ARTÍCULO 9 .- Los empleados o funcionarios que hayan sido contratados por CONVIVIENDA para la prestación de servicios profesionales o técnicos por tiempo limitado, se sujetarán a las condiciones establecidas en el contrato respectivo y demás leyes aplicables.

ARTÍCULO 10.- Los contratos arriba mencionados, terminarán al expirar el plazo acordado entre partes, sin ninguna responsabilidad civil más que las pactadas expresamente en el contrato.

ARTÍCULO 11.- Tendrán también carácter temporal los servicios que se presten en forma interina y todos los que de acuerdo a las normas legales no se presten por tiempo indefinido.

ARTÍCULO 12.- Las personas contratadas bajo esta modalidad gozarán de los derechos consignados en su respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 13.- La Sección de Recursos Humanos deberá crear un expediente personal a cada empleado que ingrese al servicio de CONVIVIENDA, siendo su responsabilidad actualizarlo y manejarlo de la manera más adecuada.

CAPITULO V
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 14.- Todo candidato escogido y debidamente nombrado para el desempeño de cualquier puesto dentro de CONVIVIENDA, deberá someterse a un periodo de prueba en el desempeño de su cargo. El periodo de prueba se iniciará a partir de la fecha en que el empleado tome posesión del puesto por un periodo de dos (2) meses calendario.

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

CAPITULO VI
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, CONTROL DE ASISTENCIA Y LLEGADAS TARDIAS

SECCIÓN I
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 15- La jornada ordinaria de trabajo de los empleados de CONVIVIENDA en sus oficinas establecidas en el país, será de ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes de 9:00 am a 5:00 pm; con una hora de almuerzo que estará comprendida entre las

12:00 m. a 1:00 pm. Este horario podrá ser modificado únicamente por disposición del Poder Ejecutivo.

Queda entendido que la jornada de trabajo podrá prolongarse cuando así lo requiera CONVIVIENDA, en cuyo caso el empleado debe prestar su colaboración a laborar en horas inhábiles, sin que este motivo genere el derecho a percibir el pago de horas extras o cause un efecto presupuestario para CONVIVIENDA.

ARTÍCULO 16.- Cuando los empleados de CONVIVIENDA realizaren funciones en lugares diferentes a su centro normal de trabajo, deberán sujetarse al horario que prevalezca en dichos lugares, pero siempre cumpliendo con el mínimo de ocho horas establecidas.

ARTÍCULO 17.- Cuando CONVIVIENDA considere oportuno y necesario cambiar el lugar de prestación de servicios del empleado, este último deberá aceptar dicha disposición, de acuerdo al Contrato de trabajo suscrito, realizándose las acciones de traslado pertinentes y garantizando al empleado todo lo necesario para el desempeño adecuado de su trabajo en el lugar designado.

ARTÍCULO 18.- Es responsabilidad de la Sección de Recursos Humanos de CONVIVIENDA llevar el control del registro de asistencia (entrada y salida), puntualidad y permanencia del personal.

ARTÍCULO 19.- El registro de asistencia es personal, el empleado que no marque o registre su ingreso y salida, en el Reloj Biométrico, será considerado inasistente.

ARTÍCULO 20- Constituye inasistencia:

a) No concurrir al centro de trabajo.

b) Ingresar después del tiempo establecido en el Artículo 15 del presente Reglamento.

c) No registrar su ingreso al centro de trabajo.

SECCIÓN II
DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 21.- Se llevará un registro de asistencia del personal por medio de un Reloj Marcador Digital, mediante el cual el personal de CONVIVIENDA deberá registrar su huella dactilar, tanto al iniciar la jornada de trabajo como al finalizar la misma.

ARTÍCULO 22.- El personal de CONVIVIENDA contará con quince (15) minutos de gracia computados en el mes a partir de la hora de entrada para marcar en el reloj digital, después de dicho tiempo se le considerará que ha llegado tarde a su trabajo.

ARTÍCULO 23.- Los empleados deberán justificar ante su Jefe Inmediato sus llegadas tardías y éste les dará o no el Visto Bueno a las excusas correspondientes cuando las considere o no justificadas, remitiéndolas a la Sección de Recursos Humanos, para los efectos correspondientes. Aquellos empleados que no justifiquen sus llegadas tardías se deducirán de su sueldo en proporción del tiempo total de llegadas tardías después de la hora de entrada.

Las justificaciones a que se refiere el párrafo anterior deberán presentarse el mismo día en que ocurra la llegada tardía. Lo anterior es sin perjuicio de investigación especial que se haga por medio de la Sección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 24.- Estarán exentos de marcar en el reloj biométrico aquellos empleados que determine CONVIVIENDA.

SECCION III
DE LAS LLEGADAS TARDIAS

ARTÍCULO 25.- Se considera llegada tardía, el ingreso al centro de trabajo después de quince minutos computados en el mes. Toda llegada tardía tendrá como consecuencia inmediata la deducción del salario, en proporción al tiempo perdido.

Las faltas así determinadas, en caso de reincidencia, serán acumulables y se sancionarán progresivamente conforme la escala siguiente:

Cuando las llegadas tardías excedan de los quince minutos acumulados durante el mes (periodo de gracia) en el que se realice el cómputo, se procederá así:

a) La acumulación de tres (3) llegadas tardías en un mes calendario, será sancionada con amonestación verbal;

b) De cuatro (4) a cinco (5) llegadas tardías durante el mes, se impondrá una amonestación escrita;

c) De seis (6) a siete (7) llegadas tardías al mes, se suspenderá al empleado un (1) día sin goce de sueldo;

d) De ocho (8) a nueve (9) llegadas tardías al mes, se suspenderá al empleado hasta por dos (2) días, sin goce de sueldo;

e) De diez (10) en adelante llegadas tardías en adelante al mes, se procederá al despido del empleado.

f) Cuando la llegada tarde registrada por parte del empleado se realice de las diez (10) am en adelante sin causa justificada debidamente documentada, la sección de Recursos Humanos procederá a deducir el día de salario al empleado.

CAPITULO VII
DIAS FERIADOS

ARTÍCULO 26.- Se considerarán días feriados para los efectos de CONVIVIENDA, los que establece la ley: 1 de enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3, 12 y 21 de octubre, 25 de diciembre y 01 de enero y el día jueves y viernes de la Semana Santa. Lo anterior, sin perjuicio de las disposiciones que sobre los feriados emita el Congreso Nacional o la Secretaria de Estado en los Despachos de Gobernación, Justicia y Descentralización.

CAPITULO VIII
VACACIONES

ARTÍCULO 27.- CONVIVIENDA, previa programación que garantice el normal desarrollo de sus actividades, otorgará a sus empleados vacaciones remuneradas de acuerdo al tiempo servido de la siguiente forma: **a)** Por el primer (1) año de servicios continuos, Diez (10) días laborables consecutivos; **b)** Por el segundo (2) año de servicios continuos, doce (12) días laborables consecutivos **c)** por tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables consecutivos; **d)** después de cuatro (4) años o más de servicios continuos veinte (20) días laborables consecutivos.

El disfrute de las vacaciones se hará en forma tal que no entorpezcan o perjudiquen el desarrollo normal de las actividades de cada una de las dependencias de CONVIVIENDA, ni que menoscabe la efectividad del descanso del empleado. Para tal efecto los jefes inmediatos, en acuerdo con los empleados y en coordinación con la Sección de Recursos Humanos, elaborarán los calendarios de vacaciones de sus respectivas dependencias, tomando en consideración las necesidades de CONVIVIENDA y los intereses de cada empleado.

ARTÍCULO 28.- Queda prohibido acumular vacaciones, pero se podrá hacer por una sola vez, cuando el empleado desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza y otras análogas que dificulten en forma especial su reemplazo; en dichos casos la acumulación será hasta por dos (2) períodos.

ARTÍCULO 29.- Los empleados de CONVIVIENDA gozarán sin interrupción de su periodo de vacaciones, pero por urgente necesidad de CONVIVIENDA, esta podrá requerir al empleado que suspenda sus vacaciones y que éste se reintegre al trabajo. En este caso, el empleado no pierde el derecho a reanudar el goce de sus vacaciones, cuando haya finalizado la labor por la que fue llamado a realizar o cuando lo estime pertinente.

ARTÍCULO 30.- El empleado llenará el formato de solicitud de vacaciones previa autorización del jefe inmediato, con diez (10) días de anticipación al goce de las mismas. Si esta solicitud procediera, la Sección de Recursos Humanos notificará al empleado la fecha en que iniciarán las mismas.

ARTÍCULO 31.- Los empleados deberán presentarse a su puesto de trabajo el día siguiente de la terminación de las vacaciones. Si por causa justa no puede presentarse en la fecha indicada, dará aviso inmediatamente a la Sección de Recursos Humanos debiendo presentar la justificación correspondiente al momento de regresar a sus labores.

ARTÍCULO 32.- Del otorgamiento de vacaciones, así como de las acumulaciones que hagan los empleados, CONVIVIENDA dejará constancia correspondiente. El empleado que tenga como mínimo seis (6) meses de antigüedad, podrá gozar de vacaciones proporcionales de acuerdo al tiempo laborado, previo visto bueno del jefe inmediato y correspondiente aprobación de la Sección de Recursos Humanos.

CAPITULO IX
LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 33.- CONVIVIENDA concederá licencias y permisos a sus empleados con goce de salario en los siguientes casos:

1) **PERMISOS Y LICENCIAS POR ENFERMEDAD**

Los empleados que faltaren a sus labores por enfermedad, tan pronto les sea posible deberán avisar por cualquier medio a su Jefe Inmediato y a la Sección de Recursos Humanos.

a. **Permisos por enfermedad.** Se concederán permisos para que los empleados puedan asistir en horas laborables a las clínicas o consultorios médicos del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) o consultorios privados, en cada caso el empleado deberá presentar la documentación o constancia extendida por el Instituto o médico tratante, que compruebe su visita y permanencia en la clínica respectiva. En los lugares donde no opere el IHSS, podrán ser extendidas las constancias por médicos particulares.

El Jefe inmediato del empleado podrá conceder tales permisos responsabilizándose por aprobar las constancias presentadas por este, remitiéndolas con su parecer a la Sección de Recursos Humanos para los fines correspondientes.

En todo caso el empleado que requiera permisos para atender su salud durante la jornada ordinaria de trabajo podrá abandonar las oficinas de la institución, obteniendo su pase de salida con la autorización de su jefe inmediato, y presentándolo a la Sección de Recursos Humanos para su refrendación.

b. **Licencias por enfermedad** (1 a 3 días calendario) Es obligatorio presentar dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a su reintegro al trabajo, la justificación por escrito de su ausencia acompañada de la incapacidad médica extendida por el IHSS o por el médico particular.

Las incapacidades mayores a tres (3) días que les sean extendidas a los empleados afiliados al IHSS y que sean tratados por médicos particulares, deberán ser refrendadas por el IHSS. Las licencias por enfermedad no podrán exceder de (6) meses durante un año, salvo los casos previstos en el IHSS.

2) Licencias por Matrimonio: Los empleados que contraigan matrimonio gozaran de licencia remunerada por cinco (5) días hábiles.

3) Licencias por Duelo: Se autorizará la licencia por duelo hasta por cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos, hijos, abuelos, no obstante, si el fallecido hubiera habitado en lugar diferente al domicilio del empleado, se podrán conceder hasta siete (7) hábiles, teniendo en cuenta la distancia y demás circunstancias que concurran. Si ocurriere el fallecimiento del familiar del empleado diferente a los anteriormente indicados, pero comprendidos dentro del segundo, tercero, cuarto grado de consanguinidad y primero y segundo de afinidad se autoriza licencia por 3 días hábiles.

4) Licencia por Calamidad Médica: para asistir a sus padres, hijos o cónyuge en caso de enfermedad grave de estos, acreditada mediante certificado extendido por el médico tratante. Dicha licencia será analizada y verificada por la Sección de Recursos Humanos y no podrá exceder de quince (15) días hábiles al año, excepto en los casos debidamente justificados mediante diagnóstico médico.

5) **Licencia por Calamidad Doméstica:** En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada tales como incendios, terremotos, huracanes o inundaciones, que afecten la vivienda o propiedad del empleado se concederá hasta cinco (5) días hábiles.

6) Licencia por Estudios: Con el propósito de incentivar el deseo de superación y profesionalización de sus empleados, CONVIVIENDA otorgará una (1) hora diaria de permiso por estudios, sin que éste cause rebaja en su salario, a los empleados que por motivos de fuerza mayor matriculen clases en el horario límite de su hora de entrada o salida.

Para otorgar este permiso el colaborador debe presentar copia de la hoja oficial de matrícula (la cual será cotejada con su original) conteniendo las asignaturas matriculadas con sus respectivos horarios y al finalizar el periodo debe presentar las calificaciones (teniendo un nivel de aprobación de un 75% de las clases).

7) Licencias para Becas: CONVIVIENDA podrá aprobar permisos con goce de sueldos por becas otorgadas por instancias externas o a petición de parte interesada, mismas deberán ser aprobadas por pleno de Comisionados.

8) **Tiempo Compensatorio:** CONVIVIENDA otorgará tiempo compensatorio a aquellos empleados que laboren en horas fuera del horario normal, días feriados y fines de semana, otorgándoles el tiempo compensatorio en la proporción que corresponda. La asignación del tiempo compensatorio será coordinado con el Jefe directo y el Jefe de la Sección de Recursos Humanos, y este se otorgará siempre y cuando no se le hayan otorgado viáticos al empleado que cubran sus necesidades durante los días inhábiles en los cuales fueron ejecutadas las labores.

ARTÍCULO 34.- Todo empleado de CONVIVIENDA tendrá derecho de gozar un permiso personal de un límite de dos (2) horas al mes, autorizado por su jefe inmediato, y con el visto bueno de la sección de Recursos Humanos, el permiso personal tendrá un límite de 2 horas, las cuales no podrán ser ni fraccionadas ni acumuladas.

El empleado podrá solicitar otros permisos con cargo a vacaciones o rebaja de salario, los que serán autorizados por su jefe inmediato, con el visto bueno de la Sección de Recursos Humanos. Cada jefe de área llevará el control de los permisos otorgados a cada empleado.

Ningún empleado podrá abandonar las instalaciones de la Institución sin un pase de salida debidamente autorizado, firmado y sellado por la Sección de Recursos Humanos.

En caso de ausencia del Jefe de la Sección de Recursos Humanos, dicho pase de salida le será entregado al Guardia de Seguridad, el que llevará el control de la hora de salida y entrada del empleado o podrá ser autorizado por la Gerencia Administrativa en casos extraordinarios.

ARTÍCULO 35. Permiso Sin Goce de Salario. En el caso que el permiso sin goce de sueldo no sobrepase un (1) mes, la solicitud será presentada ante la Dirección Ejecutiva, por medio de la Sección de Recursos Humanos, acompañada de la documentación que sustente el permiso solicitado.

En el caso de solicitud de permiso sin goce de sueldo mayor a un (1) mes, ésta deberá ser sometida al pleno de comisionados para su respectiva autorización.

ARTÍCLUO 36.- Todos los empleados de CONVIVIENDA, están en la obligación de proporcionar la información que les solicite la sección de Recursos Humanos acerca de las excusas que por su ausencia les presenten.

ARTÍCULO 37.- No se permitirá la ausencia del empleado de sus labores sin causa justificada, así como no será permitida la interrupción de labores o el abandono del trabajo para atender asuntos personales sin el permiso del jefe inmediato y utilizando para ello el formato especial emitido por la Sección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 38.- La Sección de Recursos Humanos elaborará un informe mensual consolidado del tiempo utilizado en permisos, durante el mes correspondiente y el acumulado en el año, remitiéndolo a cada uno de los Comisionados, Dirección Ejecutiva y Directores de CONVIVIENDA.

CAPITULO X
PAGO DEL SUELDO, PAGO DÉCIMO TERCER MES Y DÉCIMO CUARTO MES

ARTÍCULO 39.- El pago de los sueldos se hará mensualmente y en moneda de curso legal de acuerdo al calendario establecido por la Tesorería General República, del veinte (20) al treinta (30) de cada mes, mediante transferencia bancaria u otra modalidad prevista por la normativa vigente.

ARTÍCULO 40.- Los reclamos, aclaraciones y observaciones que pudieran suscitarse como consecuencia del pago, deberán canalizarse adecuada y oportunamente por el interesado ante la Sección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 41.- Por ningún concepto podrá hacerse a los empleados deducciones que no sean autorizadas legalmente por los mismos, excepto en los casos de mandamiento de autoridad competente.

ARTÍCULO 42.- CONVIVIENDA, reconoce el pago del décimo tercer mes (aguinaldo), y décimo cuarto mes (compensación social), pagadero de conformidad lo establecen las leyes y proporcionalmente al tiempo laborado y los reglamentos legales.

ARTÍCULO 43.- El derecho al pago del décimo tercer y décimo cuarto mes de salario, será efectivo proporcionalmente, cuando los empleados no hayan cumplido el tiempo que señala la ley para el goce del beneficio.

CAPITULO XI
DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS

SECCIÓN I
DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 44.- Los empleados de CONVIVIENDA gozarán de los siguientes derechos:

a) Recibir la remuneración que, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias y presupuestarias, les correspondan;

b) Hacer uso del tiempo que sea necesario para acudir al Instituto Hondureño de Seguridad Social, o al médico particular y así lo considera pertinente;

c) A gozar de una hora diaria para tomar almuerzo en un horario de 12:00 m. a 1:00 p.m., dentro o fuera de las instalaciones de CONVIVIENDA, en caso de almorzar fuera deberá realizar su registro en el reloj biométrico. Se computará como llegada tardía cuando sin justificación debidamente comprobada se exceda de la hora permitida, en este caso se harán las deducciones mensuales correspondientes. En el caso de aquellos empleados que por realizar actividades de trabajo fuera o dentro de la oficina, se excedan en el tiempo establecido para el almuerzo, la hora de almuerzo les será otorgada cuando se incorporen a sus labores.

d) A gozar de una hora diaria de permiso para asistir a la Universidad o cualquier otro centro educativo, debiendo comprobar tal hecho con la presentación de sus calificaciones aprobadas cada final de período;

e) Gozar de licencias remuneradas por causas justificadas tales como: enfermedad, gravidez, accidentes, duelo y programas de capacitación.

f) A la estabilidad en el empleo;

g) A ser considerado en las promociones a puestos y cargos de mayor jerarquía de conformidad a las disposiciones que rijan dentro de CONVIVIENDA;

h) A utilizar los canales de comunicación regulares para la formulación de sugerencias, observaciones y reclamos;

i) A que le sean proporcionadas las condiciones de trabajo adecuadas y dignas para el desempeño de sus funciones;

j) A que se le proporcione oportunamente equipo de oficina, implementos y todo el material necesario para ejecutar el trabajo que se les haya encomendado;

k) Que se mantengan en reserva los registros y asuntos personales del empleado que sean de conocimiento de la institución;

SECCIÓN II
OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 45.- Sin perjuicio de las obligaciones que establezcan las leyes aplicables relacionadas con la materia, los empleados de CONVIVIENDA tendrán entre otras las obligaciones siguientes:

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 CONVIVIENDA, según el orden jerárquico establecido;

2. Cumplir con la jornada de trabajo, asistiendo puntualmente al mismo en los horarios establecidos por ley, debiendo marcar personalmente en el sistema de control de asistencia que para tal efecto establezca CONVIVIENDA;

3. Realizar personalmente las actividades y funciones que les corresponden por razón de su cargo, como también las que se les asigne, observando interés, diligencia y los cuidados necesarios para el mejor desempeño de los mismos;

4. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio; guardando un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia sus superiores, compañeros de trabajo y públicos en general;

5. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrono o de sus compañeros de trabajo;

6. Restituir al patrono 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. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de derechos de autor cuya elaboración concurran, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Institución;

8. Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indique CONVIVIENDA para seguridad y protección personal de los empleados y lugares de trabajo;

9. Mantener el orden, la disciplina y moralidad observando buenas costumbres y conducta ejemplar en el lugar donde trabaja o representa a la institución; observar siempre una conducta correcta y honorable dentro y fuera de CONVIVIENDA, evitando afectar el decoro del cargo que desempeña, la seriedad y el prestigio de la institución para la cual trabaja;

10. Mantener la mejor relación con sus jefes y compañeros de trabajo a fin de lograr una mutua colaboración con el propósito de hacer más eficientes los servicios que presta CONVIVIENDA al público en general;

11. Portar siempre en lugar visible el carnet que lo acredite como empleado de CONVIVIENDA, así como en reuniones externas;

12. Hacer uso adecuado del mobiliario, vehículos y equipo en general o útiles que proporcione CONVIVIENDA para el trabajo, observando toda la debida diligencia en su mantenimiento y cuidado, protegiéndolo de cualquier daño o deterioro causados por el mal uso o negligencia;

13. Presentarse a desarrollar sus labores con la vestimenta apropiada y acorde a la categoría y naturaleza del cargo que desempeña, evitando crear una imagen inadecuada y perjudicial a CONVIVIENDA, por descuidos en la presentación y aseo personal;

14. Presentar al término de las giras de trabajo, la respectiva liquidación de viáticos a él asignados dentro de cinco (5) días hábiles a la fecha de la finalización de la gira;

SECCIÓN III
PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 46.- Los empleados de CONVIVIENDA tendrán las prohibiciones siguientes:

1) Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de trabajo, sin justa causa o sin permiso de su jefe inmediato y de la Sección de Recursos Humanos;

2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga; queda terminantemente prohibido la ingesta de bebidas alcohólicas;

3) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, excepto en los casos especiales;

4) Sustraer de las oficinas de CONVIVIENDA los útiles, herramientas, equipos, materiales, sin la autorización debida;

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) Cometer fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o servicios asignados, que perjudiquen a CONVIVIENDA o a terceros con quienes ésta tiene relación;

7) Solicitar o aceptar obsequios, gratificaciones, dadivas o recompensas como retribución por actos propios de su cargo;

8) Dedicar el tiempo laborable a asuntos ajenos a sus funciones;

9) Mantener relaciones amorosas con compañeros de trabajo, subalternos o jefes; que generen conflictos de interés a lo interno de la institución;

11) Prohibido fumar en las instalaciones de la institución, oficinas, recepción, parqueos o frente a las instalaciones donde funcionan las oficinas de CONVIVIENDA;

12) Promover rifas, vender, comprar o canjear artículos dentro de las oficinas de CONVIVIENDA;

13) Ingresar a las oficinas de CONVIVIENDA, en horas o días inhábiles, salvo autorización previa;

14) Formar tertulias con empleados con su misma dependencia, de otras dependencias o con personas extrañas a CONVIVIENDA, durante la jornada de trabajo;

15) Tomar los alimentos fuera del horario establecido para ello.

16) Incurrir en abusos contra los empleados, subalternos, sin mediar dolo o intención manifiesta de causar perjuicio.

17) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas con actos ilícitos o de grave imprudencia;

CAPITULO XII
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 47.- Las faltas de trabajo están constituidas por aquellas acciones u omisiones del empleado que implican violación de sus obligaciones en perjuicio de la productividad, la disciplina y armonía en el centro de trabajo y que puedan dañar la imagen de CONVIVIENDA.

ARTÍCULO 48.- Si la falta acarrea responsabilidad civil se pondrá en conocimiento del Tribunal Superior de Cuentas y en su caso, de la Procuraduría General de la República para que proceda conforme a derecho, si acarreare responsabilidad penal, se comunicara lo procedente a la Fiscalía General del Estado y al Tribunal Superior de Cuenta, para los fines procedentes.

ARTÍCULO 49.- Las faltas cometidas por los empleados de CONVIVIENDA serán sancionadas con medidas disciplinarias de acuerdo con la gravedad de la infracción y se clasificarán en leves, menos graves y graves

ARTÍCULO 50.- Se consideran faltas leves:

a) Abandonar o ausentarse del puesto de trabajo en horas laborables, sin la debida autorización, del superior que corresponda y sin poner en precario la eficiencia o continuidad de los servicios.

b) No cumplir con las labores encomendadas en el tiempo señalado.

c) Llevar a cabo rifas o suscripciones, así como realizar actividades de carácter mercantil en el centro de trabajo que redunde en beneficio propio o el de terceras personas.

d) La acumulación de cinco (5) llegadas tardes en un mes, sin perjuicio de la deducción del sueldo en proporción del tiempo total de llegadas después de la hora de entrada por la mañana.

e) Prohibido fumar en las instalaciones de la institución, oficinas, recepción, parqueos o frente a las instalaciones donde funcionan las oficinas de CONVIVIENDA;

f) Acatar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indique CONVIVIENDA para seguridad y protección personal de los empleados y lugares de trabajo;

g) Portar siempre en lugar visible el carnet que lo acredite como empleado de CONVIVIENDA, así como en reuniones externas;

h) Presentarse a desarrollar sus labores con la vestimenta apropiada y acorde a la categoría y naturaleza del cargo que desempeña, evitando crear una imagen inadecuada y perjudicial a CONVIVIENDA, por descuidos en la presentación y aseo personal;

i) Ingresar a las oficinas de CONVIVIENDA, en horas o días inhábiles, salvo autorización previa;

j) Formar tertulias con empleados con su misma dependencia, de otras dependencias o con personas extrañas a CONVIVIENDA, durante la jornada de trabajo;

k) Tomar los alimentos fuera del horario establecido para ello.

l) Incurrir en abusos contra los empleados, subalternos, sin mediar dolo o intención manifiesta de causar perjuicio.

ARTÍCULO 51.- Se consideran faltas menos graves:

a) Incurrir en tres (3) faltas leves que den lugar a igual número de amonestaciones, en un periodo de tres (3) meses.

b) La negligencia en el desempeño de sus funciones o inobservancia de órdenes superiores.

c) Incurrir de seis (6) a nueve (9) llegadas tardías en un mes, sin perjuicio de las deducciones por el tiempo computado en llegadas tardías.

d) Comportamiento contrario a la moral y buenas costumbres dentro de CONVIVIENDA.

e) Atender o encargarse de asuntos ajenos del trabajo en horas laborables.

f) El incumplimiento manifiesto de las funciones propias de su cargo.

g) Falta de respeto a sus superiores en el ejercicio de sus funciones.

Si cualquiera de las faltas anteriores fuera cometida reincidentemente por el mismo empleado en el término de seis (6) meses, se podrá considerar falta grave a criterio de CONVIVIENDA.

ARTÍCULO 52.- Se consideran faltas graves:

a) Incurrir en dos (2) faltas menos graves, en un periodo de seis (6) meses;

b) Todo acto que cause daños materiales o económicos a los intereses de CONVIVIENDA, sin perjuicio de la restitución del daño causado;

c) El abandono del cargo o la ausencia injustificada del empleado por dos (2) días consecutivos, o tres (3) días o más alternos al mes;

d) Las discusiones, amenazas o riñas que tengan lugar en las instalaciones de la institución entre empleados o particulares;

e) Ejercer influencias directas o indirectas sobre cualquier empleado de CONVIVIENDA, a fin de que actúen en determinado sentido en los asuntos que conoce o ha de conocer, con el fin de beneficiar a terceros;

f) La sustracción, adulteración, falsificación, pérdida, destrucción u ocultamiento de cualquier clase de documentos clasificados o reservados pertenecientes a CONVIVIENDA o dar información de hechos o actividades valiéndose para ello del conocimiento de los mismos por razón de su puesto, sin perjuicio de su remisión a la autoridad penal correspondiente;

g) Presentarse al trabajo o permanecer en las instalaciones de CONVIVIENDA en estado de embriaguez o ingerirlas en su lugar de trabajo o bajo la influencia de drogas o sustancia estupefacientes;

h) Recibir dádivas o regalías a cambio de una actuación en el ejercicio del cargo público, sin perjuicio de las acciones penales que se deriven;

i) Valerse del cargo para obtener lucro, influencia, o cualquier beneficio personal en forma ilícita;

j) Hacer uso inadecuado de la red informática tales como copiado no autorizado de programas de los sistemas, mal uso de la base de Datos (borrado de datos, copias a medios magnéticos, envíos no autorizados de datos a sitios web), uso de aparatos de comunicación para otras Institución, el envío de información impresa o magnética catalogada como sensible de CONVIVIENDA a otras Institución;

k) Todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratos o grave indisciplina en que incurra el empleado durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo;

l) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de derechos de autor cuya elaboración concurran, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Institución;

m) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas con actos ilícitos o de grave imprudencia;

n) Incurrir en diez (10) llegadas tardías;

o) Las no descritas anteriormente y contenidas en el presente reglamento se consideraran faltas graves, así mismo como cualquier otra establecidas en el marco legal vigente.

ARTÍCULO 53.- Las medidas disciplinarias serán de los siguientes tipos:

a) Amonestación verbal en los casos de las faltas leves por primera vez y por escrito cuando sean cometidas por segunda o más veces, las cuales formarán parte del expediente del empleado.

b) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por tres (3) días hábiles en el caso de faltas menos graves.

c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho (8) días calendario en el caso de faltas graves, sin perjuicio que de acuerdo a la clasificación del pleno de Comisionados, previo dictamen de la Sección de Recursos Humanos, a la medida le corresponda el despido.

d) La reincidencia de las faltas graves, se convierten en despido del empleado.

ARTÍCULO 54.- Los empleados de CONVIVIENDA podrán ser despedidos de sus puestos sin ninguna responsabilidad, por cualquiera de las siguientes causas:

a) Por el abandono del cargo o la ausencia injustificada del empleado por dos (2) días consecutivos, o tres (3) días o más alternos al mes.

b) Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratos, por grave indisciplina en que incurra el empleado durante sus labores, contra sus superiores o compañeros de trabajo.

c) Por incumplimiento de alguna de las cláusulas del contrato.

d) Por la comisión de faltas graves, establecidas en éste Reglamento.

e) Por ejercer influencias directas o indirectas sobre cualquier empleado de CONVIVIENDA, a fin de que actúen en determinado sentido a favor o en todos los asuntos que conoce o ha de conocer, con el fin de beneficiar a terceros.

f) Por incumplimiento reiterado de algunas de las obligaciones, prohibiciones o incompatibilidades establecidas en el Reglamento.

g) Por inhabilidad o ineficiencia manifiesta en el desempeño del puesto debida y legalmente comprobada.

h) Por cualquier conducta contraria a la moral y a las buenas costumbres.

i) Y cualquier otra que determine este Reglamento y las normas legales aplicables.

ARTÍCULO 55.- Para efectos de determinar la procedencia o no de sanciones en los casos menos graves y graves, incluyendo el despido y la suspensión del trabajo sin goce de sueldo, la Sección de Recursos Humanos, tan pronto tenga conocimiento de la supuesta falta cometida, iniciará el procedimiento de investigación realizando las diligencias que correspondan. Asimismo, deberá notificar por escrito al empleado el lugar, fecha y hora en que se celebrará la audiencia, para escuchar las razones o descargos que el empleado tenga y las pruebas que ha de aportar.

La audiencia de descargos se celebrará ante el Jefe de la Sección de Recursos Humanos, con la presencia del empleado y de dos testigos, nominados, uno por CONVIVIENDA y otro por el empleado. La audiencia se realizará dentro de un plazo mínimo de cinco (5) días hábiles siguientes, a la notificación de su celebración, en el lugar donde el empleado presta sus servicios a CONVIVIENDA.

De todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en acta que se levantará al efecto, la cual deberá ser firmada por todos los presentes. En caso de que alguien se rehusare se hará constar en la misma, la negativa.

ARTÍCULO 56.- Si no compareciere el empleado a la audiencia de descargo, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de los hechos que se le imputan, salvo los casos en que medie causa justa que impida al empleado la comparecencia. En tales circunstancias se señalara nueva audiencia, con indicación de fecha y hora.

En caso de no comparecer uno o ambos testigos, la autoridad competente ante quien se celebre la audiencia, procederá a sustituirlos con otro empleado de la institución, dejando constancia en el acta respectiva. Si los descargos que hiciere o de las pruebas que aportare el empleado, CONVIVIENDA estableciere la inocencia del mismo, se ordenará se archive la documentación. Si por el contrario el empleado no desvirtuare plenamente los hechos que se le imputan y son debidamente comprobados, se le notificará la sanción que en derecho corresponda.

ARTÍCULO 57.- Si se tratare de infracciones leves sancionadas con amonestación verbal o escrita, corresponderá al superior jerárquico del empleado imponer la sanción, dejando constancia en el expediente, en cuanto proceda deberá oírse también al presunto infractor.

ARTÍCULO 58.- La amonestación verbal o escrita, así como las demás sanciones que se le impongan al empleado deberán agregarse al expediente personal.

ARTÍCULO 59.- Cuando el empleado incurriere en una causa de despido y CONVIVIENDA no lo encontrare para hacerle la notificación de forma personal, se hará en su último domicilio conocido, por medio de la tabla de avisos de CONVIVIENDA y medios electrónicos, en caso que estén disponibles.

CAPITULO XIII
DEL REGIMEN DE MATERNIDAD

ARTÍCULO 60.- Toda empleada en estado de gravidez gozará de un descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas anteriores al parto y seis (6) semanas después y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo por comisión o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la empleada en el último año de permiso en todo el tiempo si fuera menor.

ARTÍCULO 61.- Toda empleada que tenga conocimiento de su estado de embarazo deberá de comunicarlo inmediatamente a la Sección de Recursos Humanos mediante certificación médica extendida por el IHSS o por su médico particular.

ARTÍCULO 62.- HORA DE LACTANCIA. Toda empleada tendrá derecho a dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo en los primeros seis (6) meses de edad, una en la jornada de la mañana y otra en la jornada de la tarde, pudiendo la empleada optar a una sola jornada.

CAPÍTULO XIV
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 63.- Todos los empleados y representantes de CONVIVIENDA, están en la obligación de conocer las normas establecidas en el presente reglamento para los fines correspondientes.

ARTÍCULO 64.- CONVIVIENDA una vez aprobado el presente reglamento lo mandará a divulgar para conocimiento de sus empleados, sea de manera virtual, mandando a imprimir ejemplares del mismo o bien colocándolo a la vista de los empleados, en las oficinas de CONVIVIENDA.

ARTÍCULO 66.- El presente Reglamento interno entrará en vigencia una vez aprobado por el pleno de CONVIVIENDA y publicado en el diario Oficial La Gaceta.

Dado en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los tres días del mes de abril del año dos mil diecinueve. Firma **SERGIO ROBERTO AMAYA ORELLANA**, COMISIONADO PRESIDENTE, Firma **FRANCIS YOLANDA ARGEÑAL**, COMISIONADA, Firma **RUDY WILFREDO PINEDA CARDENAS** COMISIONADO, Firma **SANDRA BERENICE MORENO** SECRETARIA EJECUTIVA. Extendida en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los quince días del mes de octubre del dos mil diecinueve (15.10.2019).

COMISION NACIONAL DE VIVIENDA Y ASENTAMIENTOS HUMANOS
CONVIVIENDA
VIVIENDA PARA UNA VIDA MEJOR
COMISIONADO

RUDY WILFREDO PINEDA CARDENAS
COMISIONADO-CONVIVIENDA-