servicio del Instituto, recibirá su respectiva copia. En uno y otro caso, la entrega será gratuita.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 69.- Todos los derechos y acciones no previstos en los contratos individuales de trabajo, en el contrato colectivo de condiciones de trabajo en su caso o en el presente Reglamento, se regirán por lo que establezca el Código del Trabajo y las leyes de la materia.

-NOTIFIQUESE.- POR LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO.- GENERAL DE BRIGADA POLICARPO PAZ GARCIA.- SELLO F.- ALEJANDRO ALVAREZ C.- EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- POR LEY.

Impreso en
Printaforma

"CERTIFICACION"

El Infrascrito Auxiliar Jurídico de la Sección de Reglamentos, dependiente de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, **CERTIFICA:** La Resolución que a la letra dice:

" JUNTA MILITAR DE GOBIERNO.- SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Comayagüela, Distrito Central, cuatro de Junio de mil novecientos setenta y nueve. VISTO: El Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo que con fecha doce de Diciembre de mil novecientos setenta y ocho, presentara en éste Despacho el Abogado Carlos A. Martínez, actuando en su condición de apoderado legal de la Empresa " INSTITUTO HONDUREÑO DE MERCADEO AGRICOLA" IHMA del domicilio de Comayagüela, Distrito Central.

RESULTA: Que por auto de fecha dieciocho de diciembre de mil novecientos setenta y ocho, se le dió trámite a la solicitud

presentada ordenándose pasar a la Sección de Reglamentos de Trabajo para su correspondiente revisión y estudio.

RESULTA: Que el Auxiliar Jurídico de la Sección de Reglamentos, de esta Secretaría de Estado, en Informe rendido el treinta y uno de Enero de mil novecientos setenta y nueve, sugirió hacerle varias enmiendas y adiciones al proyecto de reglamento presentado.

RESULTA: Que el representante Legal de la Empresa, " Instituto Hondureño de Mercadeo Agrícola " IHMA en nota de fecha veintiséis de Febrero de mil novecientos setenta y nueve, aceptó introducir el Proyecto de Reglamento presentado las sugerencias hechas por el Auxiliar Jurídico de la Sección de Reglamentos.

CONSIDERANDO: Que está obligado a tener un Reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de cinco trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales y más de diez en empresas industriales.

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; dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados por medio de sus representantes que al efecto se designen y que en el presente caso el reglamento fué discutido y aprobado por el patrono y sus trabajadores respectivamente.

POR TANTO. La Junta Militar de Gobierno en uso de las atribuciones de que está investida y haciendo aplicación de los artículos 201, atribución 45, de la Constitución de la República; 88 del Código de Procedimientos Administrativos; 591 numeral 6, del Código del Trabajo, RESUELVE: Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa " Instituto Hondureño de Mercadeo Agrícola" IHMA, el cual se hará así:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL INSTITUTO HONDUREÑO DE MERCADEO AGRICOLA (IHMA)

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1o.- El presente Reglamento Interno de Trabajo, es el conjunto de las disposiciones que establecen las condiciones a que deben sujetarse el Instituto Hondureño de Mercadeo Agrícola, IHMA y los empleados y trabajadores del mismo, en relación a la prestación de sus servicios como tales.

Su ámbito territorial de aplicación serán todos los establecimientos e instalaciones del IHMA en el país.

ARTICULO 2o.- Son atribuciones exclusivas del IHMA y de sus representantes legales, la completa dirección, administración y control de sus operaciones sin más restricciones que las establecidas o determinadas por las leyes y Reglamentos aplicables.

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 3o.- Para los efectos de este Reglamento, el Gerente General es el superior jerárquico de todo el personal y en ausencia de éste lo será el Sub-Gerente General.

No obstante lo anterior, tendrán la condición de superiores inmediatos del Personal directamente bajo su autoridad, los Jefes de los Departamentos, Secciones o Dependencias en que, administrativamente, se divida el Instituto para el mejor desempeño de las funciones que le ha asignado el Estado, razón por la cual, los Jefes de tales Departamentos, Secciones o Dependencias tendrá la categoría de Empleados de Confianza.

ARTICULO 4o.- La Institución tendrá como giro principal de sus actividades promover el mejoramiento de los sistemas de mercadeo de granos básicos, asegurando la estabilización de los precios en el mercado nacional mediante la intervención directa en la compra-venta de estos productos en el interior y exterior del país,

a fin de garantizar un mercadeo ordenado y estable al producto y un abastecimiento adecuado al consumidor. En la medida que el país lo requiera y los recursos del Instituto lo permitan, se incorporarán a la comercialización otros productos agrícolas.

REQUISITOS DE ADMISION AL SERVICIO DE LA INSTITUCION

ARTICULO 5o.- La persona que desee ingresar como empleado del IHMA, deberá presentar:

a) Su Tarjeta de Identidad u otro documento que acredite su identidad;
b) Certificado de buena salud;
c) Certificado de buena conducta u hoja de antecedentes;
d) Constancia de cesantía y del salario devengado en el último lugar en donde haya prestado sus servicios; y
e) Autorización escrita extendida en legal forma cuando el solicitante sea menor de edad a quien la Ley le permita trabajar.

f) Carnet de Trabajo si el solicitante fuere extranjero.

DEL PERIODO DE PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE SU TERMINACION EN FORMA VOLUNTARIA

ARTICULO 6o.- Una vez aceptado como tal, el empleado deberá firmar el correspondiente contrato individual de trabajo en el que se harán constar las estipulaciones referentes a la actividad que desarrollará el IHMA.

ARTICULO 7o.- Todo empleado de nuevo ingreso, durante los primeros sesenta días de vigencia de su contrato laboral, trabajará en concepto de prueba y, si su trabajo no es satisfactorio para el IHMA, éste le comunicará por escrito que su contrato no se prorrogará más allá del período de prueba señalado. Lo mismo podrá hacer el empleado si considera que el trabajo no le es conveniente.

Ninguna de las partes incurrirá en

responsabilidad alguna por poner fin al contrato de trabajo durante el período de prueba.

ARTICULO 8o.- El período de prueba será remunerado y durante el mismo el empleado gozará de todas las prestaciones laborales a que tiene derecho, a excepción del preaviso y de la indemnización por despido.

ARTICULO 9o.- Una vez transcurrido el período de prueba sin que ninguna de las partes manifieste su deseo de dar por terminada la relación de trabajo, se considerará al empleado como permanente.

ARTICULO 10.- Tanto el IHMA como el empleado podrán, en cualquier momento y por mutuo acuerdo, poner fin al contrato de trabajo existente entre ambos, cumpliendo las disposiciones legales referentes a la terminación voluntaria del contrato de trabajo.

DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTICULO 11.- En caso de que se celebre un contrato de aprendizaje, el mismo deberá constar por escrito. En caso contrario, los servicios del empleado en período de aprendizaje se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 12.- Los programas de aprendizaje deberán ser previamente aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional y su ejecución deberá efectuarse de conformidad con las normas que aquella Institución establezca.

ARTICULO 13.- La remuneración de los trabajadores aprendices, será:

1) Cuando el adiestramiento se realice en cursos del Instituto Nacional de Formación Profesional o previamente aprobados por éste:

a) Del sesenta por ciento (60%) del salario mínimo, si el aprendizaje hubiere de durar seis meses o menos.

b) Del setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo, durante el tiempo que exceda de seis meses de aprendizaje sin pasar de un año.

2) Del ochenta por ciento (80%) del salario mínimo en los casos siguientes:

a) Cuando el adiestramiento se realice por el patrono, o por cuenta, en cursos no aprobados previamente o no impartidos por el INFOP.

b) Cuando por ampliación del término del aprendizaje excede de un año.
Tan pronto se haya celebrado un contrato de aprendizaje, el IHMA lo informará por escrito al Instituto Nacional de Formación Profesional y a la Inspección General del Trabajo.

ARTICULO 14.- La falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 12, obligará al IHMA a pagar a los empleados aprendices el salario mínimo completo o el que en cantidad mayor corresponda según la Ley o por contratación colectiva, computado con efecto retroactivo desde la fecha del contrato de aprendizaje.

DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTALES

ARTICULO 15.- El IHMA puede contratar los servicios de empleados o trabajadores con carácter de accidentales en los casos y con las condiciones que la Ley establece.

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE SU REMUNERACION

ARTICULO 16.- La jornada de trabajo ordinaria en el IHMA será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de sueldo o salario.

ARTICULO 17.- Para la jornada ordinaria de trabajo se establece el siguiente horario:

OFICINA PRINCIPAL:
8:00 a. m. a 12:00 m.
1:00 p. m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes.

TERMINALES:
Kennedy, San Pedro Sula, Granero Las Palmas y Bodega Cerro de Hule:
8:00 a. m. a 4:00 p. m. de lunes a viernes.

GRANEROS RURALES:
8:00 a. m. a 12:00 m. y
2:00 p. m. a 5:00 p. m. de lunes a viernes.

SABADO
7:30 a. m. a 12:30 p.m.

Las Jornadas establecidas en este artículo podrán modificarse por el IHMA dentro de los límites legales correspondientes, cuando ello sea necesario para cumplir en mejor forma sus objetivos, oyendo previamente a los trabajadores y con la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 18.- La jornada establecida en el artículo anterior, no se aplicará a los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, con la excepción de lo establecido en el Decreto No. 21.

ARTICULO 19.- Al empleado que sin causa justificada, se presente con atraso a su trabajo, no se le concederá el sueldo correspondiente al tiempo no trabajado.

Igual disposición se aplicará al empleado que abandone su centro de trabajo en las mismas condiciones.

ARTICULO 20.- El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, se remunerará con un recargo del 25% (veinticinco por ciento) sobre el valor del trabajo diurno.

ARTICULO 21.- El trabajo que se ejecute fuera de los límites del artículo 17 se considerará extraordinario y se remunerará así:

a) Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el sueldo de la jornada diurna, cuando se realice en el período diurno.

b) Con el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el sueldo de la jornada diurna, si se realiza en el período nocturno.

c) Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna, si la jornada extraordinaria es prolongación de aquella.

ARTICULO 22.- La jornada ordinaria seguida de la extraordinaria no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido, por un peligro inminente; o por una causa semejante, peligren las personas; los establecimientos o instalaciones del IHMA y que sin grave perjuicio no puedan sustituirse los empleados o suspenderse las labores.

ARTICULO 23.- En los trabajos que por su naturaleza sean peligrosos o insalubres, no

se permitirá la jornada extraordinaria. Tampoco se permitirá que un mismo trabajador realice este tipo de jornada de más de cuatro veces por semana.

ARTICULO 24.- Cuando haya necesidad de realizar trabajos que abarquen mas tiempo que el de las jornadas permitidas por la Ley, se contratarán turnos de trabajadores para realizarlos, sin que ninguno de los turnos exceda de los límites señalados por la Ley.

ARTICULO 25.- En los libros del IHMA, se hará constar en forma separada, lo que cada empleado devengue por trabajo ordinario y extraordinario.

DESCANSOS GENERALES Y ESPECIALES

ARTICULO 26.- Los empleados gozarán de un día de descanso por cada seis de trabajo y el mismo, deberá ser de preferencia, el domingo. Ninguna excepción en cuanto a la obligación del descanso semanal es aplicable a los menores de dieciséis años que laboren en el IHMA.

ARTICULO 27.- En los casos en que la Ley lo permita, podrá estipularse otro período de 24 horas contínuas de descanso a cambio del dominical.

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

ARTICULO 28.- El IHMA pagará como días feriados o de fiesta nacional, los días que se determinan de tal carácter por las Leyes de la materia.

ARTICULO 29.- Si mediante un convenio entre las partes, se trabaja en un día feriado o de fiesta nacional, se pagará el sueldo correspondiente con el recargo que señala la ley.

VACACIONES

ARTICULO 30.- El período de vacaciones pagadas a que tendrán derecho los empleados del IHMA, tendrá la siguiente duración:

a) Diez días laborables consecutivos, después de un año contínuo de servicios.
b) Doce días laborables consecutivos, después de dos años contínuos de servicios.
c) Quince días laborables consecutivos, después de tres años contínuos de servicios, y
d) Veinte días laborables consecutivos, después de cuatro o más años contínuos de servicios.

ARTICULO 31.- Las faltas injustificadas del empleado a sus labores podrá descontarse de su período de vacaciones si tales faltas le hubieran sido pagadas.

ARTICULO 32.- La época de vacaciones debe ser señalada por el IHMA dentro de los tres meses siguientes al vencimiento de las mismas y comunicársele al empleado por lo menos con diez días de anticipación a aquel en que empiece a correr su período. Las sumas de dinero que debe recibir el empleado en concepto de vacaciones, le deberán ser liquidadas por lo menos, con tres días de anticipación al día en que se retirará de sus labores.

AUDITORIA INTERNA

ARTICULO 33.- Es prohibido la compensación de las vacaciones en dinero pero, en caso necesario, podrá solicitarse la autorización correspondiente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 34.- Cuando el empleado hubiere adquirido derecho a vacaciones y se retira del trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a que se le paguen las que le correspondan.

ARTICULO 35.- Es prohibido acumular vacaciones pero podrá hacerse por una sola vez, cuando el empleado realice funciones de dirección, de confianza o de naturaleza análoga a las expresadas y que hagan difícil su reemplazo.

ARTICULO 36.- El empleado deberá gozar de su período de vacaciones sin interrupción pero, en caso de necesidad urgente, podrá la empresa pedirle que las suspenda para continuarlas una vez por cuenta del IHMA.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 37.- Todo empleado tendrá derecho a gozar de una licencia con goce de sueldo en los siguientes casos:

a) Para cumplir con las obligaciones impuestas por la Ley o la autoridad competente;
b) Para cumplir con obligaciones familiares que razonablemente reclamen su presencia.
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
d) Para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.
e) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

En los casos señalados en los incisos d), el número de trabajadores con licencia, no debe afectar el funcionamiento del Instituto.

ARTICULO 38.- Por las causas indicadas en el artículo anterior, el IHMA no está obligado a reconocer a cada trabajador más de

dos días por cada mes calendario ni más de quince días en un mismo año.

SALARIO MINIMO

ARTICULO 39.- El sueldo se estipulará libremente entre las partes pero no podrá ser inferior al que de acuerdo con las prescripciones legales se establezca como salario mínimo para las actividades desarrolladas por el IHMA.

DE LOS SUELDOS Y DE SU FORMA DE PAGO

ARTICULO 40.- El sueldo convenido se pagará directamente a cada empleado o a la persona que éste o la autoridad competente designen.

El pago, deberá hacerse en moneda de curso legal, prohibiéndose los pagos en vales, cupones u otros medios similares.

ARTICULO 41.- Por ningún concepto se podrá hacer a los empleados deducciones ilegales de sus sueldos.

ARTICULO 42.- Los sueldos en el IHMA se pagarán en forma mensual.

ARTICULO 43.- Los sueldos se pagarán el último día de cada mes en el respectivo centro de trabajo, a partir de las diez de la mañana del día indicado para ello y en caso de ser este inhábil, se pagará el día hábil inmediato anterior.

DEL TRABAJO DE MUJERES MENORES

ARTICULO 44.- Los menores de dieciséis años y las mujeres, no podrán realizar labores que las leyes señalen como peligrosas o insalubres.

Los menores de dieciséis años, no podrán trabajar jornadas nocturnas ni extraordinarias.

ARTICULO 45.- Toda empleada en estado de gravidez, tendrá derecho a una licencia remunerada de seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento. La fecha probable de éste se determinará mediante el certificado médico correspondiente.

ARTICULO 46.- Durante el período de lactancia y dentro de la jornada de trabajo, la empleada que hubiere dado a luz tendrá permiso de una hora diaria para amamantar a su hijo. Para gozar de este derecho solamente tendrá que notificar a su jefe inmediato la hora en que hará uso del mismo.

PRIMEROS AUXILIOS Y RIESGOS PROFESIONALES

ARTICULOS 47.- En sus establecimientos, el IHMA mantendrá un botiquín con los medicamentos necesarios para prestar los primeros auxilios a su personal, determinando al cuidado de quien estarán los mismos.

Los artículos serán suministrados en forma gratuita a los empleados.

ARTICULO 48.- El IHMA será responsable de los riesgos profesionales que sufran sus empleados y a este efecto, mantendrá vigentes las prestaciones que cubre el Instituto Hondureño de Seguridad Social y el Código del Trabajo.

ARTICULO 49.- Tanto el IHMA como sus empleados darán cumplimiento a las medidas de seguridad, higiene, sanitarias y la profilaxis que emitan las autoridades competentes.

A este efecto, el IHMA y sus empleados observarán el Reglamento de Seguridad e Higiene que debidamente aprobado por las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está vigente en la Institución.

DE LOS TRASLADOS DE PERSONAL

ARTICULO 50.- Los empleados prestarán sus servicios en el lugar que se determine en su respectivo contrato individual de trabajo;

pero sin menoscabo de su sueldo y jerarquía, el IHMA podrá trasladarlos a otro centro de trabajo en donde sean necesarios sus servicios.

ARTICULO 51.- El traslado podrá ser temporal o permanente. Si el traslado es temporal, las remuneraciones que el empleado reciba se regularán por el Reglamento de Viáticos y Gastos de viaje.

Si el traslado es permanente, el empleado tendrá derecho a:

a) El sueldo de 8 días de trabajo, en concepto de gastos de instalación.
b) El traslado de sus efectos personales o menaje de casa.

Si el IHMA no puede efectuar tal traslado por sí mismo, cubrirá su costo, el cual deberá ser convenido con el empleado previo a efectuarse y en caso de no llenarse esta formalidad, el IHMA no reconocerá suma alguna al empleado por este concepto.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL IHMA

ARTICULO 52.- En su condición de patrono, el IHMA tendrá las obligaciones que establece el artículo 95 del Código del Trabajo.

ARTICULO 53.- Asimismo, el IHMA observará fielmente las prohibiciones que en concepto de patrono, le impone el artículo 96 del mismo Código.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS EMPLEADOS

ARTICULO 54.- Los empleados, en cuanto que trabajadores del IHMA, tendrán como obligaciones las disposiciones que al efecto establece el artículo 97 del Código del Trabajo.

ARTICULO 55.- Los empleados, como trabajadores del IHMA tendrán asimismo a su cargo, la observancia fiel de las prohibiciones

que como tales les impone el artículo 95 del Código del Trabajo.

CAUSAS JUSTAS QUE FACULTAN AL IHMA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE

ARTICULO 56.- En su condición de patrono, el IHMA está facultado para dar por terminado un contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte en cualquiera de las circunstancias que como justas causas para ello, establece el artículo 112 del Código del Trabajo.

CAUSAS JUSTAS QUE FACULTAN AL EMPLEADO PARA DAR POR TERMINADO SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE

ARTICULO 57.- El empleado podrá dar por terminado su contrato individual de trabajo sin responsabilidad de su parte, conservando su derecho a las prestaciones e indemnizaciones

legales, cualquiera de las situaciones establecidas en el artículo 114 del Código del Trabajo.

DE LAS FALTAS Y DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 58.- Las sanciones disciplinarias que se aplicarán al empleado, dependiendo de la gravedad de la falta o hecho cometido, serán:

a) Amonestación privada en forma verbal.
b) Amonestación privada por escrito.
c) Suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, hasta por ocho días, y
d) Despido.

ARTICULO 59.- Al cometerse una falta, el o los trabajadores responsables serán llamados a la oficina del Jefe del respectivo Centro de Trabajo a fin de que en unión de un representante de los empleados, expongan lo que crean necesario en su descargo.

Evacuadas estas diligencias y con el mérito que arrojen las pruebas aportadas, el patrono absolverá o sancionará al o a los empleados implicados, de conformidad con la escala de penas establecida en el artículo anterior.

ARTICULO 60.- Las anotaciones en la hoja de servicios del empleado, se harán únicamente cuando las faltas hayan sido debidamente comprobadas.

ARTICULO 61.- Se considerarán faltas graves:

a) Las que de acuerdo con el Código del Trabajo dan derecho al patrono para dar por terminado un contrato de trabajo sin responsabilidad de su aparte y a las cuales se hizo referencia en el Artículo 56 de este Reglamento.

b) Toda acción u omisión que configure un delito previsto en las leyes del país;

c) Cualquier violación grave de las obligaciones que incumben al trabajador de acuerdo con los

artículos 54 y 55 de este Reglamento, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en aplicación de la sanción, se observe el procedimiento que se ha establecido al efecto en este Capítulo.

ARTICULO 62.- Son faltas leves la violación de disposiciones contractuales, legales, reglamentarias o de índole similar que no estén comprendidas en el artículo anterior.

ARTICULO 63.- Las faltas graves cometidas por el empleado, darán derecho al patrono para despedirlo, aunque el empleado no hubiere cometido ninguna otra falta grave o leve, dentro de los treinta días anteriores.

ARTICULO 64.- Las faltas leves darán lugar a:

a) Una amonestación privada en forma verbal;
b) Una amonestación privada por escrito.
c) Suspensión del trabajo, sin goce de sueldo de uno a ocho días dependiendo de la gravedad de la falta.
d) Despido.

La primera falta leve que cometa el empleado dará lugar a una amonestación privada verbal; su reincidencia, a una amonestación privada por escrito y la comisión de igual falta leve, después de la amonestación por escrito, dará lugar a suspender al empleado, sin goce de sueldo, hasta por ocho días. Si dentro de los treinta días siguientes a una suspensión, el trabajador comete la misma falta leve, el patrono podrá despedirlo sin responsabilidad de su parte.

PETICIONES DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS

ARTICULO 65.- Las peticiones de mejoramiento de reclamos, en general, deberán presentarse al patrono o a sus representantes, en forma verbal cuando se trate de casos individuales y en forma escrita, cuando se refieren a parte o a todo el personal del IHMA o de un Centro de Trabajo.

ARTICULO 66.- Las peticiones individuales deberán resolverse por el patrono dentro de los tres días siguientes al de su presentación y las colectivas, deberán serlo dentro de un plazo de seis días a contar de su presentación.

DE LA VIGENCIA, REFORMA Y PUBLICACION DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 67.- El presente Reglamento de trabajo del Instituto Hondureño de Mercadeo Agrícola entrará en vigencia el día de su aprobación por el Poder Ejecutivo mediante resolución emitida a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las reformas que se le introduzcan o la derogatoria del mismo, en su caso, se sujetarán al mismo procedimiento utilizado para su aprobación.

ARTICULO 68.- El IHMA publicará este Reglamento y una vez aprobado entregará una copia del mismo a cada empleado. Asimismo, toda persona que ingrese como empleado al

servicio del Instituto, recibirá su respectiva copia. En uno y otro caso, la entrega será gratuita.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 69.- Todos los derechos y acciones no previstos en los contratos individuales de trabajo, en el contrato colectivo de condiciones de trabajo en su caso o en el presente Reglamento, se regirán por lo que establezca el Código del Trabajo y las leyes de la materia.

-NOTIFIQUESE.- POR LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO.- GENERAL DE BRIGADA POLICARPO PAZ GARCIA.- SELLO F.- ALEJANDRO ALVAREZ C.- EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- POR LEY.

Impreso en
Printaforma