**Universidad Nacional Autónoma de Honduras**

**Tecnológico de Danlí**



**Departamento de Informática**

**Asignatura**:

Administración Pública Y Pol. Informática

**Tarea:**

Primer Resumen Artículos 1-76

**Catedrático**:

 Wilson Alonzo Aguilar Osorto

**Alumno:**

Manuel Enrique González Lagos

**Cuenta:**

20192500107

**Sección**:

1600

**Fecha:**

14 de octubre del año 2022

**DISPOSICIONES GENERALES**

Este código regula la relación entre el capital y el trabajo, situándola sobre la base de la justicia social, para garantizar que el trabajador tenga las condiciones necesarias para una vida normal y que el capital sea justamente retribuido por su inversión.

Las disposiciones de este código son de orden público y son vinculantes para todas las empresas, campos de actividad o lugares de actividad, así como para las personas físicas. hay una excepción:

1) Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más

de diez (10) trabajadores; sin embargo, le serán aplicables las disposiciones del

Título IV, de este Código, Capítulo IV relativo a los salarios.1

2) Los empleados públicos nacionales, departamentales y municipales. Se

entiende por empleado público aquel cuyo puesto ha sido creado por la

Constitución, la ley, decreto ejecutivo o acuerdo municipal.

Las relaciones entre el Estado, el Departamento y el Municipio y sus servidores,

se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan; y,

3) Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas

personas o empresas.

En caso de emergencia nacional mayor, los empleados que perciban salarios de obras del gobierno se sujetarán al régimen establecido en este artículo.

Un empleado es una persona natural que proporciona servicios materiales, espirituales o ambos sexuales a una u otra persona natural o jurídica a cambio de una remuneración y en base a un contrato o relación laboral. A diferencia de un empleador, que es una persona natural o jurídica de derecho privado o público, que utiliza los servicios de uno o más empleados en base a un contrato o relación laboral.

La Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regula, supervisa, controla y lleva registros de las actividades de las empresas privadas de colocación para garantizar los derechos básicos de los trabajadores. En caso de conflicto entre la ley laboral o la ley de seguridad social y otra ley, prevalecerá la primera.

Todos los contratos de trabajo serán revisados ​​en caso de un cambio inesperado y grave en la salud económica. También prohíbe las represalias de cualquier tipo contra los trabajadores para impedirles el ejercicio parcial o total de sus derechos constitucionales de este Código, sus reglamentos, o cualquier otra ley del trabajo o de la seguridad social, o por haberlos ejercido o intentado ejercerlos.

Los patrones tienen prohibido emplear a menos del 90% de los trabajadores hondureños y pagar menos del 85% de los salarios brutos devengados por sus respectivas empresas.

Ambas proporciones pueden modificarse:

a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía, nacional, o de carencia de técnicos hondureños en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad y puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

b) Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Poder Ejecutivo o contratada por él mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen.

Se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en órdenes, instrucciones, avisos o reglamentos a los empleados. El cargo de persona que dirige o supervisa directamente la ejecución de la obra debe ser ejercido por una persona de habla hispana y todos los actos jurídicos, documentos y actos tramitados con anterioridad a la obra están exentos del impuesto de timbre y del timbre de correos. , judicial o administrativa, este Código, sus reglamentos, o cualquier otra aplicación de la legislación laboral o de la seguridad social.

**Contrato Individual de Trabajo Definición y Normas Generales**

Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

1. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

2. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto el modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato;

3. Un salario como retribución del servicio.

Se entenderá que existe contrato de trabajo cuando se hayan cumplido los tres elementos de que trata esta cláusula, y no se extinguirá por ninguna otra condición o forma que se le especifique o adicione.

Si el contrato individual de trabajo no establece expresamente los servicios a realizar, el trabajador está obligado a realizar sólo aquellos servicios compatibles con su fuerza, capacidad, condición o condición física, que constituyen un contrato de servicio. los que El objeto del negocio, actividad o industria a que se dedica el patrono. Sin embargo, el incumplimiento de un contrato individual de trabajo o de una relación laboral sólo conlleva la responsabilidad económica derivada del mismo, es decir, las obligaciones de derecho de seguridad estipuladas por este Código, sus normas y demás intereses de derecho laboral o social sin obligar a la gente.

En ausencia de una disposición por escrito, los términos y condiciones se regirán por la ley o, en ausencia de ley, por las costumbres locales y las costumbres relacionadas con la naturaleza y categoría de los servicios y obras correspondientes. Por lo tanto, es responsabilidad del empleador no celebrar un contrato por escrito como lo requiere este Código. Los patrones que no celebren un contrato de trabajo por escrito u omitan alguno de los requisitos, en caso de controversia, presumirán que las condiciones de trabajo reclamadas por el trabajador son correctas, sin perjuicio de prueba en contrario.

**CAPACIDAD PARA CONTRATAR**

Los menores de 14 años y las personas que hayan alcanzado esta edad y todavía estén en educación de acuerdo con la legislación nacional no pueden ser empleados. Por lo tanto, las autoridades que supervisan el cumplimiento de las obligaciones laborales de los menores de edad pueden autorizarlos para que comiencen a trabajar, si lo consideran necesario para su sustento propio o el de sus padres o hermanos, y si ello no impide el cumplimiento de las obligaciones mínimas. requisitos educativos requisitos.

Si se establece una relación laboral con un menor de edad en defecto de lo dispuesto en el artículo anterior, el presunto empleador queda sujeto a todas las obligaciones contractuales, pero el agente laboral competente podrá de oficio o podrá, a petición del Sanciones al empleador con terminación de la relación laboral y multas.

**CONTRATO ESCRITO**

El contrato de trabajo escrito 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 tarjeta de identidad de los contratantes, 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;

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;

c. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido y la fecha en que se iniciará el trabajo. Cuando la relación de trabajo haya precedido al otorgamiento por escrito del contrato, se hará constar también la fecha en que el trabajador inició la prestación de sus servicios al patrono;

d. El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

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 patrono se obligue a proporcionarle alojamiento;

f. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas que deberá prestarse;

g. Si el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo, o por dos (2) o más de estos sistemas a la vez, según las exigencias de las faenas;

h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera; y la forma, período y lugar de pagos;

i. Nombres y apellidos de las personas que vivan con el trabajador y de las que dependan económicamente de él;

j. Beneficios que suministre el patrono en la forma de habitación, luz, combustible, alimentación, etc., si el patrono se ha obligado a proporcionarlos y la estimación de su valor;

k. Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

l. Lugar y fecha de la celebración del contrato; y, m. Firma de los contratantes y cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de este hecho, se estampará la impresión digital y firmará otra persona a su ruego.

**CONTRATO VERBAL**

El contrato podrá ser verbal, cuando se refiera:

a) Al servicio doméstico;

b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días;

c) A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos lempiras, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días; y,

d) A las labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura o de la ganadería.

Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otro cualquiera, y los períodos que regulen su pago; y,

3. La duración del contrato.

Si el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación de servicios dentro de la República, pero en un lugar donde el trabajador no tenga su residencia habitual, cada empleador está obligado a trasladar al trabajador o trabajadores que hayan cambiado de lugar de residencia. Pagar los gastos razonables de utilizar sus servicios, viajar hacia y desde o proporcionar el transporte necesario, y los gastos de los familiares de los trabajadores que vivían con él y dependían de él al momento del contrato.

**TRABAJO EN EL EXTRANJERO**

La Secretaría de Estado del Departamento del Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regula, supervisa y controla a las personas naturales o jurídicas que contratan y/o emplean trabajadores hondureños para trabajar en el exterior y se dictan las normas pertinentes.

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social vigilará para que en la contratación de la prestación de servicios en el exterior se cumplan las condiciones que tutelan el trabajo en los menores de edad y se regularan adecuadamente las situaciones siguientes:

1. La minoría de edad;

2.Garantía adecuada para la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente del trabajador

3. Efecto de la inmigración para la economía nacional, en cuyo caso la secretaria de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social debe hacer una exposición razonada y detallada de tal necesidad; y,

4. Que los contratos aseguren la dignidad de los trabajadores nacionales o que en alguna otra perjudique al trabajador.

**OTRAS CLASES DE CONTRATOS**

El contrato individual de trabajo puede ser:

a. Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b. Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

c. Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Los contratos que por su naturaleza se refieran a tareas permanentes o continuas dentro de la empresa, aunque contengan un plazo, si al término de estos contratos las causas de ello fueran causales o si las cosas fueran a parar la prestación de servicios o trabajos para la ejecución del mismo o similar trabajo.

**PERÍODO DE PRUEBA**

Si bien el período de prueba no puede exceder los 60 días, es la primera etapa del contrato de trabajo y ayuda a determinar la idoneidad del empleado por parte del empleador y la conveniencia de las condiciones de trabajo por parte del empleador. Este tiempo será retribuido y tendrá una duración indefinida si finalmente ninguna de las partes manifiesta su intención de resolver el contrato. Este período de prueba debe acordarse por escrito. De lo contrario, los beneficios se aplican de acuerdo con las reglas generales del contrato de trabajo.

Si se acuerda un período de prueba por un período inferior al período máximo especificado, las partes acuerdan dar por terminado el período de prueba antes del vencimiento del período originalmente acordado sin que la duración total del período de prueba exceda los sesenta (60) días. extendido. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede rescindir el acuerdo voluntariamente, con o sin causa, sin responsabilidad.

**Contrato Colectivo de Trabajo**

Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

Ninguna empresa debe tener más de un contrato colectivo. Cuando de hecho esté en vigor más de un tratado, la primera fecha se considerará como la fecha del tratado único para todos los efectos legales. Los contratos suscritos posteriormente se considerarán incorporados al contrato original, salvo que se acuerde lo contrario.

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

**OBJETO**

Los contratos colectivos tienen como objetivo definir las condiciones generales de trabajo en una empresa, varias empresas o una actividad económica particular. Los términos y condiciones de empleo incluyen las horas de trabajo, los períodos de descanso semanal, las vacaciones anuales, el salario, las normas disciplinarias, la seguridad y la salud, los términos y condiciones generales de empleo y todo lo relacionado con las obligaciones, derechos o intereses de cualquiera de las partes.

**LA CAPACIDAD Y LA FORMA DE ACREDITARLA**

Los patrones, actuando individual o colectivamente, demuestran competencia conforme al derecho común. Los representantes de los trabajadores o empleadores que no estén sindicalizados certifican su condición mediante asamblea o acta de asamblea firmada por los participantes.

**FORMA DE CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO**

Los contratos colectivos se harán constar por instrumento público o privado y se extenderán, por lo menos, en tres (3) ejemplares de un mismo texto.

Un contrato colectivo de trabajo debe expresar los nombres completos de las partes del contrato colectivo de trabajo, las disposiciones de cada contrato de trabajo por escrito que correspondan a la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, e indicar de manera clara y detallada las áreas cubiertas por ellos. Las empresas o actividades que cubren, los grupos ocupacionales de trabajadores, y las localidades, regiones o regiones que cubren.

**EFECTOS JURÍDICOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS**

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

Los términos del contrato colectivo se aplican a todos los empleados de la categoría correspondiente empleados por la empresa cubierta por el convenio a menos que se indique lo contrario.

En las empresas con contrato colectivo vigente, los trabajadores no sindicalizados que se benefician directamente del convenio colectivo pagan al sindicato con el que han suscrito el convenio una cantidad igual a las cotizaciones regulares pagadas por los miembros de la organización. En caso de que se extienda la aplicación de un contrato colectivo a trabajadores y patronos no comprendidos originalmente en el mismo, el Poder Ejecutivo, en la resolución que para el efecto dicte, determinará lo relativo a la obligación de pago establecida en el párrafo anterior respecto de los trabajadores no sindicalizados.

Las cláusulas en virtud de las cuales el empleador se compromete a aceptar como empleados únicamente a los trabajadores afiliados a un sindicato están permitidas en los convenios colectivos. Si un empleador firma un contrato colectivo de trabajo y se separa del sindicato o grupo de empleadores que celebró el contrato colectivo de trabajo, el contrato terminará la relación del empleador con el sindicato o sindicato de los empleados que son partes en el mismo contrato. hay que seguir gestionando. Si se disuelve un sindicato o grupo de trabajadores que formaba parte de un convenio colectivo, sus miembros continuarán prestando servicios en los términos establecidos en el contrato colectivo.

**RESPONSABILIDAD**

El sindicato que ha suscrito un contrato colectivo de trabajo es responsable tanto de las obligaciones directas derivadas del contrato colectivo de trabajo como del cumplimiento de las obligaciones previstas para sus afiliados, excepto en el caso de la simple extinción del contrato prevista por la ley o por la el convenio colectivo y la responsabilidad legal. Capacidad de ejercer los derechos directos y los derechos y acciones propios de cada filial.

**ACCIONES**

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

I. Otros sindicatos partes en el contrato;

II. Miembros de esos sindicatos partes en el contrato;

III. Sus propios miembros; y,

IV. Cualquiera otra persona obligada en el contrato.

**PLAZO PRESUNTIVO**

Si la duración del convenio colectivo no se determina expresamente o no se debe al trabajo o a la naturaleza del trabajo, se entenderá celebrado por un período continuo de un año.

**PRÓRROGA AUTOMÁTICA**

Salvo disposición en contrario en el contrato colectivo de trabajo, el contrato se dará por terminado a menos que cualquiera de las partes o cualquiera de las partes exprese expresamente su deseo de terminar por escrito dentro de los 60 días inmediatamente anteriores al vencimiento del plazo del contrato.

**DENUNCIA**

Una declaración por escrito que rescinda un contrato colectivo de trabajo, si cualquiera de las partes o ambas las hacen por separado, debe presentarse por triplicado al inspector de trabajo local para que sea válida, indicando el lugar y adjuntando la misma fecha y hora. El original de la denuncia será notificado por este funcionario dirigido al y se remitirá copia a la Dirección General del Trabajo y al denunciante del contrato.

**REVISIÓN**

Las convenciones colectivas son revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas; y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

**PACTOS COLECTIVOS, CELEBRACIONES Y EFECTOS**

Los acuerdos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones de los convenios colectivos, pero se aplican únicamente a quienes los han celebrado o se han adherido posteriormente a ellos.

**EXTENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS**

El Poder Ejecutivo, a propuesta fundada de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, podrá extender la aplicación de todas o determinadas disposiciones de un contrato colectivo a todos los trabajadores y patronos no comprendidos originalmente en el mismo, pero comprendidos en el campo de aplicación profesional o territorial del contrato.

Para disponer la extensión se tendrán en cuenta los siguientes elementos de juicio:

1. Necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores un nivel de vida suficiente;

2. Necesidad o conveniencia de igualar o uniformar las condiciones de trabajo dentro de una misma actividad económica o en actividades económicas similares;

3. Necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores, a igualdad de situaciones, la igualdad de tratamiento y de oportunidades;

4. Necesidad o conveniencia de impedir la competencia en las actividades económicas basada en el tratamiento desigual de los trabajadores; y,

5. Consecuencias sociales y económicas de la extensión de los efectos de los contratos colectivos.

Si el Poder Ejecutivo competente considera conveniente investigar el asunto, podrá ordenar la publicación de convenios colectivos y propuestas ministeriales en 'La Gaceta' durante tres días consecutivos, informando a los empleadores y trabajadores potencialmente afectados. Propuesta de prórroga, presentar por escrito al ministro de Trabajo y Seguridad Social para oponerse o apoyar la propuesta.

Si se ordena una prórroga, el asunto sólo podrá ser reconsiderado mediante nueva propuesta y de acuerdo con los procedimientos establecidos en este artículo Determinar la fecha en que la prórroga será vinculante para los patrones y trabajadores involucrados. Esta es una fecha no anterior a la publicación de la resolución en "La Gaceta".

La existencia de un contrato colectivo en el que participe la empresa o los trabajadores afectados no impide que se declare la prórroga del convenio colectivo. Las prórrogas ordenadas por el Poder Ejecutivo tendrán la misma duración que la convención colectiva prorrogada y el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social aprobará la necesaria publicación de tales prórrogas, renovaciones o renovaciones.