



Código del Trabajo de Honduras

Decreto No. 189 de 1959

Edición rubricada y concordada con las normas
nacionales e internacionales del trabajo



Editores:

Darlan Esteban Matute López

Giovanni Rodríguez Mejía



Código del Trabajo de Honduras

Decreto No. 189 de 1959

Edición rubricada y concordada con las normas

nacionales e internacionales del trabajo



Editores:

Darlan Esteban Matute López

Giovanni Rodríguez Mejía

344.01 Honduras

H77 Código del Trabajo de Honduras: Decreto No. 198 de 1959.
C.H. -- Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo / Honduras. -- Editores Darlan Esteban Matute López y Giovanni Rodríguez Mejía. --[Tegucigalpa: Honduras]: [Impresos Ruiz], [2009]

430 p.

ISBN: 978-99926-45-41-3

1.- DERECHO LABORAL

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la diferencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Esta obra ha sido apoyada en el marco de las actividades del Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Código del Trabajo de Honduras

Decreto No. 189 de 1959

Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo

Editores: Darlan Esteban Matute López
Giovanni Rodríguez Mejía

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione o apruebe .

La publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana. Organización Internacional del Trabajo Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana

Dirección: Ofi plaza del Este - Edificio B - 3er piso. Barrio Betania, Montes de Oca. Costa Rica.

Teléfonos: + (506) 2207-8700 / + (506) 2253-7667 / + (506) 2253-7622 / + (506) 2253-9376

Fax: + (506) 2224-2678.

E-mail: sjo@sjo.oit.or.cr

Sitio web: <http://www.oit.or.cr>

Apartado postal: 502-2050 Montes de Oca. Costa Rica

Diseño y diagramación: Kerigma Comunicación
Impresión: Impresos Ruiz

Índice

Presentación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social 7

Prólogo..... 9

Nota a los lectores 13

Abreviaturas..... 15

Título I. Disposiciones Generales (art. 1-18)22

 Capítulo Único. Disposiciones Generales 22

Título II. Contratos de trabajo (art. 19-126)30

 Capítulo I. Contrato individual de trabajo 30

 Capítulo II. Capacidad para contratar 33

 Capítulo III. Modalidades del contrato 34

 Capítulo IV. Contrato colectivo de trabajo 42

 Capítulo V. Reglamento de trabajo 54

 Capítulo VI. Obligaciones y prohibiciones de las partes 58

 Capítulo VII. Suspensión de los contratos de trabajo 66

 Capítulo VIII. Terminación del contrato de trabajo 72

 Capítulo IX. Preaviso 78

Título III. Trabajo sujeto a regímenes especiales (art. 127-317)84

 Capítulo I. Trabajo de las mujeres y de los menores de edad 84

 Capítulo II. Trabajo de los servidores domésticos 91

 Capítulo III. Trabajadores a domicilio 95

 Capítulo IV. Trabajo de los aprendices 97

 Capítulo V. Trabajadores agrícolas, ganaderos y forestales 102

 Capítulo VI. Trabajo de transporte 105

 Capítulo VII. Trabajo en el mar y en las vías navegables 108

 Capítulo VIII. Trabajo ferrocarrilero 121

 Capítulo IX. Trabajo del transporte aéreo 130

 Capítulo X. Trabajadores de empresas de petróleo 131

 Capítulo XI. Trabajo minero 133

 Capítulo XII. Empleados de comercio 134

Título IV. Jornadas, descansos y salarios (art. 318-390)137

 Capítulo I. Jornadas de trabajo 137

 Capítulo II. Descansos generales y especiales 142

 Capítulo III. Vacaciones 145

 Capítulo IV. Salarios 149

 Capítulo V. Salario mínimo 156

Título V. Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo (art.391-459).....	160
Capítulo I. Higiene y seguridad en el trabajo	160
Capítulo II. Riesgos profesionales	163
Sección I. Disposiciones generales	163
Sección II. Responsabilidad en materia de riesgos profesionales	167
Sección III. Indemnizaciones y conmutaciones	170
Título VI. Organizaciones sociales (art. 460-549).....	200
Capítulo I. Disposiciones generales	200
Capítulo II. Sindicatos	202
Capítulo III. Organización	204
Capítulo IV. Personería jurídica	206
Capítulo V. Facultades y funciones sindicales	209
Capítulo VI. Libertad de trabajo	214
Capítulo VII. Régimen interno	217
Capítulo VIII. Disolución y liquidación	225
Capítulo IX. Trabajadores oficiales	227
Capítulo X. Federaciones y confederaciones	229
Capítulo XI. Disposiciones finales	232
Título VII. Conflictos colectivos de trabajo (art. 550-590) ...	233
Capítulo I. Disposiciones generales	233
Capítulo II. Declaratoria y desarrollo de la huelga	238
Capítulo III. Suspensión colectiva ilegal del trabajo	240
Capítulo IV. Terminación de la huelga	242
Capítulo V. Paros legales e ilegales	242
Capítulo VI. Disposiciones comunes a la huelga y al paro	245
Título VIII. Organización administrativa del trabajo (art. 591-663)247	
Capítulo I. Secretaría de Trabajo y Previsión Social	247
Capítulo II. Dirección General del Trabajo	250
Capítulo III. De la inspección general del trabajo	256
Capítulo IV. Sección jurídica	264
Capítulo V. Procuraduría del trabajo	265
Capítulo VI. Dirección general de previsión social	268
Capítulo VII. Juntas de conciliación y arbitraje	268
Título IX. Jurisdicción especial del trabajo (art. 664-702) ...	273
Capítulo I. Organización y competencia de los tribunales de trabajo	273
Sección I. Disposiciones Generales	273
Sección II. Juzgados de Letras del Trabajo	275

Sección III. Cortes de Apelaciones del Trabajo	277
Capítulo II. Competencia	280
Capítulo III. Ministerio público	282
Título X. Procedimiento en los juicios del trabajo (art. 703-856)	283
Capítulo I. Demanda y respuesta	283
Capítulo II. Representación judicial	286
Capítulo III. Incidentes	287
Capítulo IV. Actuación	288
Capítulo V. Notificaciones	288
Capítulo VI. Audiencias	289
Capítulo VII. Poderes del juez	290
Capítulo VIII. Pruebas	291
Capítulo IX. Recursos	294
Capítulo X. Procedimiento ordinario	296
I. Única instancia.	296
II. Primera instancia.	297
III. Segunda instancia.	299
Capítulo XI. Casación	300
Capítulo XII. Procedimientos especiales juicio ejecutivo	305
Capítulo XIII. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social	308
Sección I. Arreglo directo	308
Sección II. Mediación	309
Sección III. Conciliación.	312
Sección IV. Arbitraje. Arbitramento voluntario	313
Sección V. Procedimiento ante las (Juntas) de Arbitraje	318
Título XI. Disposiciones varias (art. 857-875)	326
Capítulo único. Generalidad del Procedimiento Ordinario	326
Reformas, derogaciones e interpretaciones	332
Convenios ratificados por Honduras	402

Presentación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social siempre ha estado comprometida a emprender esfuerzos para que las relaciones obrero patronales mejoren a través de la capacitación, inspección, conciliación y supervisión en sus centros de trabajo.

En aras de continuar fortaleciendo estas relaciones a través de la promoción de la Cultura de Cumplimiento y Gracias al apoyo permanente de la Organización Internacional del Trabajo, ponemos a disposición el presente “Código de Trabajo Rubricado y Concordado con las normas Nacionales e Internacionales del Trabajo” para que sirva como un instrumento de consulta de fácil acceso y de dirección para todos aquellos que así lo deseen.

Este paso es muy importante para la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social ya que con el esperamos que los sectores laborales del país cuenten con una herramienta sencilla que nos ayude a comprender las relaciones entre la normativa internacional y la nacional y puedan tener más elementos para su consulta y cumplimiento, todo ello enfocado en la búsqueda de la Justicia Social y Transparencia de los procesos impulsado por el Gobierno de la República.



Prólogo

Durante los años de 2005 y 2006, la Oficina Internacional del Trabajo había llevado a cabo la tarea de presentar una edición del Código de Trabajo de las Repúblicas de El Salvador y de Nicaragua, debidamente rubricados y concordados con Normas Internacionales del Trabajo.

Con la aprobación del Plan de Trabajo del Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana, se incorporó como parte de las actividades a desarrollar, la continuación de esta iniciativa en los demás países de la subregión que eran beneficiarios de este nuevo Proyecto, y en concreto, en la República de Honduras.

La decisión adoptada de apoyar esta iniciativa tuvo diversas justificaciones.

En primer lugar, constituye una herramienta indispensable para el mejor cumplimiento de las labores que a diario deben de cumplir jueces y magistrados de la jurisdicción social, funcionarios de las Administraciones de Trabajo, asesores legales, dirigentes y miembros de las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores, así como docentes y estudiantes de las Facultades de Derecho. Todos ellos pueden encontrar en el texto que se presenta, no solo unas rúbricas que les permitan ubicar con rapidez la materia que se busca, a falta de un dominio memorístico de los artículos del Código, sino también, comprender el tema central al cual se refiere la norma. Además, las concordancias con las normas internacionales del trabajo, no solo se limitan a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por el país, sino también, a aquellas otras normas de carácter supranacional, que aprobadas en el seno de las Naciones Unidas o la Organización de Estados Americanos, forman parte del ordenamiento jurídico interno del Estado.

En segundo lugar, a pesar de que sigue incrementándose el número de resoluciones, tanto judiciales como administrativas, que como parte de su fundamentación

citan estas normas, y la cantidad de escritos de los asesores legales de empleadores y trabajadores, que incluyen como respaldo de su argumentación, esas mismas normas internacionales del trabajo, todavía debe fortalecerse la cultura jurídica de quienes participan de forma activa en el desarrollo de la administración de justicia, para que cada vez sea mayor el número de profesionales que sigan por ese mismo camino y avanzando por él, utilicen adecuadamente ese acervo normativo.

Por último, durante los cursos y actividades de capacitación realizadas a lo largo del Proyecto, se ha insistido en la importancia de que los escritos expongan de forma clara y precisa sus argumentaciones y que al elaborarlas, se haga cita de las relaciones existentes entre las normas del Código de Trabajo y las normas internacionales del trabajo. De esta forma, se exigirá al juez o funcionario un pronunciamiento expreso sobre la pertinencia o no de su aplicación. Sin embargo, para que unos y otros hagan uso de tales reglas, consideramos indispensable facilitarles un texto que permitiera rápidamente llegar a establecer esas interrelaciones.

Para llevar a cabo este esfuerzo de sistematización se ha solicitado al Ministerio de Trabajo el nombramiento de un consultor nacional, cuya selección recayó en el Sr. Darlan Esteban Matute López, quien habiendo elaborado una primera versión borrador, fue sometida a la revisión minuciosa del Sr. Giovanni Rodríguez Mejía, miembro del equipo del Proyecto y coeditor de la obra, quien ya había tenido la experiencia de realizar un trabajo similar en las ediciones correspondientes al Código de Trabajo de El Salvador y Nicaragua.

Confiamos en que la dedicación de los consultores, así como los recursos empleados y que generosamente han sido otorgados por el donante, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, contribuya decididamente en el mejoramiento del sistema de justicia laboral, lo que podrá demostrarse día a día, con el uso de este texto por quienes están llamados a interactuar dentro de las instituciones del sistema en defensa de los intereses que representan.

Nuestro agradecimiento final a la Sra. Mayra Janeth Me-jía del Cid, Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras, sin cuyo apoyo no hubiere sido posible que se procediera a la publicación de este Código.

San José, diciembre del 2008.

A handwritten signature in black ink that reads "Alexander Godínez Vargas". The signature is written in a cursive style with a large, prominent initial 'A'.

Alexander Godínez Vargas
Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral
en América Central y República Dominicana

Nota a los lectores

Se somete a consideración de los lectores la presente edición del Código del Trabajo hondureño, rubricada y concordada con las Normas Internacionales del trabajo (NIT's) ratificadas por Honduras, las recomendaciones de OIT y las normas nacionales relacionadas. Siendo necesario resaltar ciertas advertencias metodológicas que se señalan a continuación.

Por ser esta una edición rubricada y concordada, se enfatiza la referencia cruzadas con las NIT's; sin embargo, no se omiten las normas de fuente interna, las cuales han sido concordadas marginalmente con los artículos con los que guardan relación. Respecto al Código Procesal Civil aprobado bajo el Decreto No. 211-2006, éste tiene una vacatio legis de dos años, debiendo entrar en vigencia el 26 de mayo de 2009; por tanto, para diferenciarlo con el resto de las disposiciones, se ha marcado con siglas y artículos en bastardillas.

Se advierte que la concordancia de cada disposición del Código con las NIT's no prejuzga sobre la conformidad específica entre norma interna y los Convenios y Recomendaciones OIT, que es sujeto a determinación por los órganos de control regular o especiales, según lo que dispone la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En forma de separación articular, la edición persigue enfatizar puntualmente el vínculo del Código del Trabajo y las NIT's, con base a un criterio afín o de correspondencia temática; sin que ello signifique conformidad o no entre ambos tipos de normas.

En lo atinente a la incorporación de las Recomendaciones de la OIT, cabe informar, que aun no estando abiertas a la ratificación por los Estados, se han concordado en aquellos supuestos en los que guardan una relación temática con el Código del Trabajo hondureño o bien un Convenio ratificado.

En cuanto a las Declaraciones internacionales relativas a los derechos humanos fundamentales, su incorporación, vía concordancia, obedece a que son fuentes primordiales del Derecho Internacional.

Se señala que las rúbricas agregadas a cada artículo, en forma principal y marginal, no son parte del texto oficial normativo; su inclusión es responsabilidad exclusiva de los editores. Tal rubrica se hizo con la intención de destacar puntualmente la esencia conceptual de las disposiciones articulares, tratando de orientar al lector al facilitarle el realizar una búsqueda más ágil.

Se incluyen en forma rubricada algunos principios generales del derecho, generalmente aceptados en el Derecho Laboral Comparado. Esto se hizo a manera de ejemplo, anotando el área laboral en forma contextualizada; sin pretender abarcar todos los casos donde cada principio pueda informar dentro del Código.

Esta edición rubricada y concordada fue digitalizado por el editor Darlan Esteban Matute López, incluye el contenido íntegro y fiel del Código del Trabajo hondureño, publicado en las gacetas 16,827 a la 16,834 de los días 15 al 23 de julio de 1959. También se presenta el contenido actualizado del Código, incluyendo llamados al pie de página para informar sobre la reforma e interpretación respectiva. El texto íntegro del Código, así como el de sus reformas.

Darlan Matute López
Giovanni Rodríguez Mejía
Editores
Noviembre 2008.

Abreviaturas

AM: Alcalde Municipal

BCH: Banco Central de Honduras

CADH : Convención Americana de Derechos Humanos. Aprobada mediante el Acuerdo N°8, el 22 de noviembre de 1976. Ratificada mediante Decreto N°523 del Jefe de Estado en Consejo de Ministros, el 26 de agosto de 1977. Publicada en el Diario Oficial “La Gaceta” N°22,287, el 1° de setiembre de 1977.

CAT: Cortes de Apelaciones del Trabajo

Código Civil

C-Com Código de Comercio

CDN: Convención de los Derechos del Niño (1989). Aprobada mediante Acuerdo N°196-DP de 11 de abril de 1990. Ratificada mediante Decreto N°75-90 del Congreso Nacional, el 24 de julio de 1990. Publicada en el Diario Oficial “La Gaceta” N°26,259 el 10 de agosto de 1990.

CICDCM Convenio Interamericano sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer (OEA 1948). Ratificada por Decreto N°6 del Jefe Supremo del Estado del 28 de abril de 1955. Publicada en el Diario Oficial “La Gaceta” N°15,588 del 11 de mayo de 1955.

CIDTM: Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ONU 1990). Ratificado por Decreto N°24-2005 de 15 de marzo de 2005. Publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” N°30,722 el 14 de junio de 2005.

CIEDIR: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU 1965). Aprobada el 2 de abril de 2002. Ratificada por Decreto N° 61-2002 del 2 de abril de 2002. Publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” N°29,826 del 6 de julio de 2002. Depositado: 10 de octubre de 2002.

CM: Código de Minería

CINFTGGM: Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar

CNE	Consejo Nacional de Economía
CNSM:	Comisión Nacional de Salario Mínimo
CNyA:	Código de la Niñez y la Adolescencia
COIT:	Convenio de la Organización Internacional del Trabajo
CONATEL:	Comisión Nacional de Telecomunicaciones
CP:	Código Penal
CPC:	Código de Procedimientos
CProc:	Código Procesal Civil (con vigencia para mayo de 2009)
CRH:	Constitución de la República de Honduras
C-Sal:	Código de Salud
CSJ:	Corte Suprema de Justicia
CT	Código de Trabajo
DADDH:	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948
DDN:	Declaración de los Derechos del Niño. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 1386 (XIV), de 20 de noviembre de 1959
DEFDR:	Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1963 [resolución 1904 (XVIII)]
DGE:	Dirección General de Empleo
DGPS:	Dirección General de Previsión Social
DGT:	Dirección General del Trabajo

DOIT:	Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (OIT 1998)
DUDH:	Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948
FCJS:	Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
IGT:	Inspección General del Trabajo
IHSS:	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INIES:	Instituto Nacional de Investigaciones y Estudios Sociales
IT:	Inspector de Trabajo
JCA:	Juntas de Conciliación y Arbitraje
JLC:	(Jueces) Juzgados de Letras de lo Civil
JLT:	(Jueces) Juzgado de Letras del Trabajo
JT:	Juzgado del Trabajo
L-AC:	Ley de Aeronáutica Civil
L-AM:	Ley de Alistamiento de Marineros
L-BCH:	Ley del Banco Central de Honduras
L-ContAdmLey	de la Jurisdicción de lo Contencioso- Administrativo
L-CyA:	Ley de Conciliación y Arbitraje
LCJS:	Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales
L-EDIPD:	Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad
L-ESS:	De los Embargos y Sueldos y Salarios
L-FOSOVI:	Ley del Fondo Social de la Vivienda

- L-GAP: Ley General de la Administración Pública
- L-GM: Ley General de Minería
- L-IHSS: Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social
- L-INFOP: Ley del Instituto Hondureño de Formación Profesional
- L-IOPM: Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer
- L-Monet: Ley Monetaria
- L-MP: Ley del Ministerio Público
- L-MSTLC: Ley Marco del Sector de Telecomunicaciones
- L-Muni: Ley de Municipalidades
- LOAT: Ley de Organización y Atribuciones de los Tribunales
- L-OENP: Ley Orgánica de la Empresa Nacional Portuaria
- L-OMM: Ley Orgánica de la Marina Mercante
- L-OPGR: Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República
- L-OTSC: Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas
- L-PA: Ley de Procedimiento Administrativo
- L-Pet: Ley del Petróleo o de Explotaciones Petroleras
- L-SC: Ley de Servicio Civil
- L-SM: Ley del Salario Mínimo
- L-Trans: Ley de Transporte
- L-VIH/SIDA: Ley Especial sobre el VIH/SIDA
- MEP Ministerio de Educación Pública
- MMN: Marina Mercante Nacional

MP:	Ministerio Público
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PE	Poder Ejecutivo
PGT:	Procurador General del Trabajo
PIDCP:	Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos (ONU 1966). Ratificado mediante Decreto N° 64-95 del Congreso Nacional, el 18 de junio de 1995. Publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" N°28,293 el 24 de junio de 1997. depositado: 25 de agosto de 1997
PIDESC:	Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU 1966). Suscrito mediante Acuerdo N°10 del 22 de abril de 1980. Ratificado por Decreto N°961 de la Junta Militar de Gobierno en Consejo de Ministros del 18 de junio de 1980. Publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" N°23,167 del 30 de julio de 1980
PT:	Procuraduría del Trabajo (Sección de)
ROIT:	Recomendación OIT
SE:	Secretaría de Educación Pública
SEFIN:	Secretaría de Finanzas
	Secretaría de Salud. Anteriormente denominada Secretaría de Salud y Asistencia Social
STSS:	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. En el Código aparece como Ministerio de Trabajo y Previsión Social
TLC-RD-CAFTA:	Tratado de Libre Comercio, Centroamérica
	Tribunal Superior de Cuentas TSC:

Poder Legislativo
Decreto Número 189¹

El Congreso Nacional decreta el siguiente

Código del Trabajo

¹ Publicado en las gacetas 16,827 a la 16,834, del 15 al 23 de julio de 1959.

Título I

Disposiciones Generales

Capítulo Único

Disposiciones Generales

CRH: 135; 245 (41); 328
ROIT 35: I, II, III
DADDH: XIV
TLC-RD-CAFTA: 16.2.2
Equilibrio entre el trabajo y el capital

CRH: 128
Obliga personas naturales y jurídicas

Excepciones:
Explotaciones agrícolas o ganaderas, no más de 10 trabajadores permanentes

L-SC: 2; 3.q; 22
Empleados públicos

Régimen servicio civil

Las que declare el Código

Finalidad

Artículo 1º. El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social, a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión.

Disposiciones de orden público

Art. 2º. Son de orden público las disposiciones contenidas en el presente Código y obligan a todas las empresas, explotaciones o establecimientos, así como a las personas naturales. Se exceptúan:

Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores; sin embargo, les serán aplicables las disposiciones del Título IV de este Código, Capítulo IV, relativo a los salarios.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;

Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas personas o empresas.

² Numeral reformado por Decreto No. 461, Gaceta No. 22,196 del 18 de mayo de 1977.

Emergencia nacional

En caso de emergencia nacional de carácter grave, los trabajadores que en los proyectos del Estado se paguen por planillas quedarán sujetos a l régimen establecido en el presente Artículo.

9, 10, 11
CRH: 64, 128; L-
SM: 39 TLC-
CAFTA: 16.2.2
Nulidad Ipsso Jure
Límite a la Autonomía
de la Voluntad

Principio de irrenunciabilidad

Art. 3º. Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiver-sación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cual-quiera.

Trabajador (definición)

Art. 4º. Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, inte-lectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo³.

Patrono (definición)

Art. 5º. Patrono es toda persona natural o jurídica, par-ticular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o rela-ción de trabajo.

Directores, gerentes,
administradores, capitanes de
barco

Representantes de los patronos (definición)

Art. 6º. Se consideran representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los Directores, Gerentes, Adminis-tradores, Capitanes de Barco y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

Artículo interpretado por los Decretos números: 96 (emitido el 14 de diciembre de 1970, publicado en La Gaceta No. 20,281 del jueves 21 de enero de 1971) y 927 (emitido el 7 de mayo de 1980, publicado en La Gaceta No. 23,114 del jueves 29 del mismo mes y año), en el siguiente sentido: "Artículo 1.— Interpretar el Artículo 4 del Código del Trabajo, en el sentido de que, al definir lo que considera como trabajador, comprende a los vendedores ambulantes de productos lácteos congelados tales como paletas, vasitos, conos y similares, en vista de que estos vendedores reúnen los requisitos esenciales del Contrato de Trabajo aunque, por la forma de remuneración, se trate de simular o confundir con otra relación diferente a la laboral."

Intermediario (definición)

Art 7º. Intermediario: es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República, del presente Código, de su Reglamento y las Disposiciones de Seguridad Social.

Contratista (definición)

Son contratistas y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores, y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a la actividad normal de su empresa o negocio, será solidariamente con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso y para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores, los mismos salarios, prestaciones e indemnizaciones que para el beneficio del trabajo, a sus trabajadores en sus labores, obras o negocios.

ROIT 83: I, II.6.d; VI.20.1
 ROIT 122: 14.2.a
 ROIT 169: I.1
 ROIT 188: I.2, II.4; III Agencias privadas (definición) STSS-DGE las regula y supervisa

Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y mantendrá un registro de los mismos.⁴

⁴ El Decreto 45 (Gaceta No. 17,318 del 2 de marzo de 1961) le hizo una adición al Artículo 7, luego, dicho artículo fue reformado por Decreto No. 32-2003 (Gaceta No. 30,063 del miércoles 16 de abril de 2003).

Principio tutelar o Protectorio

Preeminencia de normas laborales y de previsión social Art. 8°. En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, de-ben de predominar las primeras.

No preeminencia entre ellas

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Cláusula Rebus Sic Stantibus

Revisión de contratos

Art. 9°. Todo contrato de trabajo será revisable cuando quiera que sobrevengan imprevistas y graves alteracio-nes de la normalidad económica.

Imprevistos y alteraciones económicas (Art. 71)

Cuando se solicite revisión de un contrato se procederá en la forma establecida en el Artículo 71.

CRH: 128, 138, 326

L-VIH/SIDA: 52, 53, 54, 55

ROIT 198: I

Prohíbe limitar el ejercicio de derechos

Indemnidad

Art. 10. Se prohíbe tomar cualesquiera clase de repre-salias contra los trabajadores con el propósito de impe-dirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber in-tentado ejercerlos.

CRH: 137

No menos del 90%

No menos del 85% total salarios

Contratación y remuneración de hondureños: porcentajes mínimos

Art. 11. Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento (90%) de trabajadores hondureños y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento (85%) del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen.

Ambas proporciones pueden modificarse:

Protección y fomento económico: disminuir hasta 10%, lapso 5 años

Cuando así lo exijan evidentes razones de protec-ción y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos hondureños en determinada activi-dad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas cir-cunstancias el Poder Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social⁵, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento (10%) cada una y durante un lapso de cinco años (5) para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros. En caso de que dicho Ministerio autorice la dismi-nución de los expresados porcentajes debe exigir a las empresas:

Capacitación hondureños

Que realicen inmediatamente programas efecti-vos de entrenamiento y capacitación de los tra-bajadores hondureños;

Información semestral IGT

Que presenten semestralmente o cuando sean requeridos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social*, informes detallados de los pues-tos ocupados por extranjeros y que contengan los requisitos y especializaciones requeridas para los cargos, y las atribuciones de éstos. Cuando la Inspección General del Trabajo, pre-vio estudio, determine que los hondureños es-tán capacitados para desempeñar con eficien-cia los puestos especializados, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social⁶, debe requerir a la empresa, para que proceda a la sustitu-ción del trabajador extranjero por el nacional.

Inmigración controlada,
STSS autoriza

Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Poder Ejecutivo o contratada por el 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. En todas estas circunstancias el alcance de la respectiva modifi-cación debe ser determinado discrecionalmente por el Poder Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión So-cial debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

⁵ Actualmente se denomina Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).
⁶ Actualmente se denomina Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).

Omisión fracciones: no excedan de 5, exigir 4 hondureños

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no excedan de cinco (5), debe exigirse la calidad de hondureño a cuatro (4) de ellos.

Personal excluido

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que el total de éstos no exceda de dos (2) en cada una de ellas.

Principio de primacía de la realidad

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.

CADH: 1, 24
 CDN: 2
 CICDCM: 1
 CIEDIR: I.1, 5.VII.1, II, V
 COIT: 100.1.b, 2, 3
 COIT: 111.1
 COIT: 169.20
 CRH: 60 pár 2, 128.3;
 DADDH: II, XIV
 DFDR: 1, 2, 3, 7
 DOIT: VI
 DUDH: 1, 2
 L-EDIPD: 32
 L-IOM: 44, 46-49, 53, 55, 67, 68
 ROIT: 30 IV.B
 ROIT: 111 I, II
 ROIT: 151 I
 ROIT: 162 II
 ROIT: 165 II
 ROIT: 168
 ROIT: 195
 PIDCP: 2.1, 3, 26
 PIDESE: II.2.2, 3

Principio de trato igualitario

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

CRH:81
 CADH: 22
 Carreteras y caminos habilitados

Libertad de tránsito

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

CRH:331, 331, 337
 Aplica impuestos legales

Libertad de comercio

Art. 14. Se prohíbe impedir la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo. No se cobrará por dicho ejercicio otras cuotas o impuestos que los fijados por las leyes.

Bebidas alcohólicas o drogas

Lides de gallos, juegos de azar y prostitución; limitado a radio de 3 km alrededor de centros de trabajo

Prohibiciones en centros de trabajo

Art. 15. Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres (3) kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a estas últimas rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.

45 CRH:

6 CProcC:

128

Prohibición de idiomas extranjeros

Idioma español: uso obligatorio

Art. 16. Se prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.

Cargos de dirección

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español.

Exentos de impuestos

Principio de gratuidad: actos y actuaciones

Art. 17. Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Contratos y convenciones

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

Servicios gratuitos

Los servicios de los funcionarios del trabajo respecto de particulares serán gratuitos.⁷

CProcC: 22

ROIT 113: 3

TLC-RD-CAFTA: 16.1, 16.8

Función hermenéutica

Jerarquía normativa supletoria

Art. 18. Los casos no vistos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los

□ ⁷ Artículo interpretado por Decreto No. 138-93 (Gaceta No. 27,156 del 24 de septiembre de 1993), en el siguiente sentido: "Interpretar el Artículo 17 del Código de Trabajo en el sentido de que los dictámenes, incapacidades o cualquier tipo de opinión médica dada por profesionales de la medicina a trabajadores y sólo para efectos laborales, deberán extenderse en el papel común membretado que usan dichos profesionales."

principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina.

Título II

Contratos de trabajo

Capítulo I

Contrato individual de trabajo

Definición y normas generales

CADH: 6,
1539, 1540-1542,
1543, 1544, 15451546,
1547, 1548, 1549, 1550,
1551-1604
CRH: 128 .15,
ROIT 198: II.9,

Contrato individual (definición)

Art. 19. 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.

Dependencia jurídica (definición)

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

Elementos esenciales

Art. 20. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres (3) elementos esenciales:

Prestación personal:
Locatio operarum

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

Subordinación jurídica

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 al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y,

Remuneración	c) Un salario como retribución del servicio.
Principio Primacia de la Realidad	Una vez reunidos los tres (3) elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.
Primacia de la Realidad	<p>Relación de trabajo: presunción iuris tantum</p> <p>Art. 21. Se presume que toda relación de trabajo perso-nal está regida por un contrato de trabajo.</p>
Salvo pacto de exclusividad	<p>Simultaneidad</p> <p>Art. 22. Un mismo trabajador puede celebrar contra-tos de trabajo con dos (2) o más patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.</p>
CRH: 136 No asume riesgos ni pérdidas	<p>Participación de utilidades</p> <p>Art. 23. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.</p>
Prima contrato de trabajo	<p>Concurrencia con otros contratos</p> <p>Art. 24. Aunque el contrato de trabajo se presente invo-lucrado o en concurrencia con otro u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las disposicio-nes de este Código.</p>
CRH: 128-141 Principio de Norma Mínima	<p>Derechos y garantías inherentes</p> <p>Art. 25. En todo contrato individual de trabajo deben en-tenderse incluidos, por lo menos, las garantías y dere-chos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.</p>
Principio de Buena Fe	<p>Pacta sunt servanda</p> <p>Art. 26. El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se derivan según la ley, la costumbre, el uso o la equidad. Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obliga-do a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que</p>

sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

2236, 2237, 2238,
2241
CP: 206, 207, 222, 397 .2, 3
Prohibición de coacción

Incumplimiento

Art. 27. La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo, o de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determine este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Responsabilidad solidaria: 6 meses

Novación subjetiva: principio de continuidad de la relación

Art. 28. La sustitución de patronos no afectará los contratos de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la Ley, nacidas antes de la fecha de su sustitución, hasta por el término de seis (6) meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono.

Integración normativa

Contrato no escrito

Art. 29. A falta de estipulación escrita se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes y, en defecto de éstas por los usos y costumbres de cada localidad en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

In Dubio Pro Operario
Imputable al empleador

Inexistencia de contrato: presunción

Art. 30. La inexistencia del contrato escrito exigido por este Código es imputable al patrono. El patrono que no celebre por escrito los contratos de trabajo, u omita alguno de sus requisitos, hará presumir, en caso de controversia, que son ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador, sin perjuicio de prueba en contrario.

Capítulo II

Capacidad para contratar

Art. 31. (derogado)⁸

C-NyA: 114-118
 CADH: 19 Edad mínima 14 años
 COIT 138: 2,3, 6
 CRH: 119,124, 128 .7;
 DOIT 2.c)
 ROIT 104: III, IV
 ROIT 146: I; II; IV

Autorización especial STSS

Trabajadores menores de edad

Art. 32. Los menores de catorce (14) años⁹ y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.

Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

(Párrafo tercero derogado)¹⁰

Art. 33. (derogado)¹¹

C-NyA: 133-137
 2236, 2237, 2238,
 2241 COIT 78: 1.1, 2, 3,
 10 Cesación o multa

Obligación de cumplimiento

Art. 34. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto patrono está sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas.¹²

⁸ Derogados por Decreto No. 73-96. Sobre el trabajo de los niños, dicho Decreto lo regula del Art. 114 al 137.

⁹ El Artículo 120, párrafo dos, del Decreto No. 73-96, que contiene el Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta 28,053 del 5 de septiembre de 1996), prohíbe la autorización para trabajar a los menores de 14 años.

¹⁰ Derogados por Decreto No. 73-96. Sobre el trabajo de los niños, dicho Decreto lo regula del Art. 114 al 137.

¹¹ El Art. 33 establecía que los menores de dieciséis años necesitaban autorización escrita de sus representantes legales o de un inspector de trabajo; a falta de éste, la autorización del Jefe del Concejo de Distrito o Alcalde Municipal. El numeral 7 del Artículo 128 de la Constitución de la República establece que los menores de 16 años no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

¹² El Art. 33 establecía que los menores de dieciséis años necesitaban autorización escrita de sus representantes legales o de un inspector de trabajo; a falta de éste, la autorización del Jefe del Concejo de Distrito o Alcalde Municipal. El numeral 7 del Artículo 128 de la Constitución de la República establece que los menores de 16 años no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

CRH: 83
Capacidad limitada para contratar

Menores, insolventes y fallidos

Art. 35. Tendrán también capacidad para contratar su trabajo, además de los menores determinados en el Artículo 33¹³, los insolventes y fallidos.

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

Interdicción del empleador

La interdicción del patrono declarada judicialmente, no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores, anteriormente a dicha declaratoria.

Capítulo III

Modalidades del contrato

ROIT 84: 2
Omisión de formalidad: No invalida

Contrato escrito Modificaciones y prórrogas

Art. 36. Todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prórrogas, debe constar por escrito, salvo lo dispuesto en el artículo 39 de este Código, y se redactará en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. El patrono queda obligado a archivar su ejemplar para exhibirlo a requerimiento de cualquier autoridad del trabajo.

La omisión de estas formalidades no invalidará el contrato, pero dará lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 30 y 41.

¹³ El Artículo 33 ha sido derogado por el Decreto No. 73-96, que contiene el Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta 28,053 del 5 de septiembre de 1996); dicho artículo establecía que los menores de dieciséis años necesitaban autorización escrita de sus representantes legales o de un inspector de trabajo; a falta de éste, la autorización del Jefe del Concejo de Distrito o Alcalde Municipal. Sobre el trabajo de los menores, el Decreto lo regula del Art. 114 al 137.

COIT 14: 2
 COIT 95: 3 y 4
 COIT 106: 6
 DUDH: 24
 ROIT 85:II; III

Generales de las partes y testigos

Contenido mínimo

Art. 37. El contrato de trabajo escrito, contendrá:

	<p>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;</p>
<p>Descripción de servicios u objeto</p>	<p>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;</p>
<p>Ámbito temporal</p>	<p>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;</p>
<p>Lugar</p>	<p>El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;</p>
<p>Lugar de habitación</p>	<p>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;</p>
<p>Jornada y horario</p>	<p>El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deberá prestarse;</p>
<p>Sistema de trabajo</p>	<p>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;</p>
<p>Forma de remuneración</p>	<p>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 pago.</p>
<p>Pago por unidad de obra</p>	<p>En los contratos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de los mate-</p>

riales, herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.

Prohibición El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas como consecuencia de su uso en el trabajo;

Generales dependientes y convivientes Nombres y apellidos de las personas que vivan con el trabajador y de las que dependan económicamente de él;

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

Otras estipulaciones Las demás estipulaciones en que convengan las partes;

Lugar y fecha Firma Lugar y fecha de la celebración del contrato; y, 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.

Según categoría

Modelo de contrato: STSS

Art. 38. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo.

Contrato verbal

Art. 39. El contrato podrá ser verbal, cuando se refiera:

Servicio doméstico Al servicio doméstico;

Accidentales o temporales: 60 días A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta (60) días;

Agrícolas o ganaderas A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos (L 200.00) lempiras, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta (60) días; y,

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

COIT: 95.II, III

Acuerdo mínimo: contrato verbal

Art. 40. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

Labores y lugar	<p> <input type="checkbox"/> a índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; </p>
Remuneración	<p> <input type="checkbox"/> a cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; y, </p>
Ámbito temporal	<p> <input type="checkbox"/> a duración del contrato. </p>
Medios generales	

Prueba de contrato: presunción iuris tantum

Art. 41. La existencia del contrato individual de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción establecida en el Artículo 21 o por los medios generales de prueba. Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del patrono.

2236-2238,
2241 CRH: 81, p2;
Empleador paga gastos de traslado
Divergencias: IT

Cambio de residencia del trabajador

Art. 42. Cuando el contrato de trabajo tenga por objeto la prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar que no sea la residencia habitual del trabajador, todo patrono está obligado a pagar al empleado u obrero a quien hizo cambiar de residencia para utilizar sus servicios, los gastos razonables de ida y vuelta, o a proporcionarle los medios de transporte necesarios, así como los de la familia del trabajador que vivía con él y estaba bajo su dependencia al momento de celebrarse el contrato. Si las partes no pudieran acordarse sobre el monto de los gastos, acudirán para su fijación al Inspector del Trabajo respectivo. Si el obrero, en vez de volver al lugar de origen, prefiere radicarse en otro punto, tendrá derecho a que el patrono costee su traslado hasta concurrencia de los gastos que requeriría su regreso al punto de partida.

En los casos que contempla el párrafo anterior la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

El obrero no tendrá derecho a los gastos de regreso si la terminación del contrato se origina por su culpa o de su voluntad.

Gastos de traslado: más de 2 Km

Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros de distancia de la morada donde resida habitualmente el trabajador, el patrono estará igualmente obligado a costearle los gastos de traslado.

Excepción: caminos de herradura

Los patronos no estarán obligados a costear el transporte a que se refiere el párrafo anterior, cuando los centros de trabajo sólo sean accesibles por caminos de herradura.

CIDTM: 3, 9, 23, 25, 31, 33, 37;
VII; VIII
ROIT 61: II.2; III; 5, 8.1
ROIT 62: 1, 2
ROIT 86: II.4; III; IV
ROIT 100: I.1; II; III; IV
ROIT 151: I; II
ROIT 169: X
ROIT 195: X.a, e
Extraterritorialidad
Supervisión: Competencia STSS

Trabajo en el extranjero

Art. 43. Compete a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social regular, supervisar y controlar el reclutamiento y la contratación de trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero suscrita con gobiernos, empresas u entidades domiciliadas dentro o fuera del territorio nacional, garantizando a los trabajadores los derechos establecidos en la legislación laboral del país en el que se prestarán los servicios, así como en los convenios internacionales fundamentales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

DGE

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará las personas naturales o jurídicas que efectúen reclutamiento y/o contratación de trabajadores hondureños para laborar en el extranjero, a cuyo propósito emitirá las regulaciones pertinentes.¹⁴

C-NyA: 114-137
CDN: 1
ROIT 182: 2.a
Servicios en el exterior

Condiciones a verificar por STSS

Art. 44. 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 de los

Artículo reformado por los Decretos: No. 32-2003 (Gaceta No. 30,063 del 16 de abril de 2003); dejado sin efecto el inciso d) del primer artículo 43, por el Decreto 264-89 (La Gaceta No. 26,048 del 30 de enero de 1990).

menores de edad y se regulan adecuadamente las situaciones siguientes:

Edad mínima	La minoría de edad;
Prestación alimentaria	Garantía adecuada para la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente del trabajador;
Efectos económicos	Efecto de la inmigración para la economía nacional, en cuyo caso la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social debe hacer una exposición razonada y detallada de tal necesidad; y,
Trabajo digno	Que los contratos aseguren la dignidad de los trabajadores nacionales o que en alguna otra perjudique al trabajador.
Excepción: técnicos y profesionales	Se exceptúan de las regulaciones anteriores los trabajadores con título profesionales o aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos calificados o especializados. ¹⁵

Excepciones a las restricciones

Art. 45. Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.¹⁶

Principio de Continuidad	Otras formas contractuales Art. 46. El contrato individual de trabajo puede ser:
Tiempo indeterminado: Regla general	Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
Ámbito Temporal Tiempo determinado: Excepción	Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como

Reformado por Decreto No. 32-2003 (Gaceta No. 30,063 del 16 de abril de 2003).

Aunque el Artículo 2 del Decreto 32-2003, establece que reforma el Artículo 45, sin embargo, no aparece tal reforma en el mismo. Lo que hubo, posiblemente, fue un olvido, al dejar de numerar como "Artículo 45" el párrafo último del Artículo 44, tal como se deduce arriba; el cual también fue reformado por dicho Decreto.

la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y,

Obras o servicios determinados	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.
Anticipos	Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.
Duración	El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.
Ausencia de plazo	A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre.
Principio de Continuidad de la Relación Naturaleza continua o permanente	<p>Contrato por tiempo indefinido: presunción</p> <p>Art. 47. Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.</p>
Fecha de inicio	El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.
Plazo fijo u obra: carácter excepcional	En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza

1 año: General 5 años: Técnicos profesionales	accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.
Tácita Reconducción Prórroga	<p>Plazo máximo contractual</p> <p>Art. 48. Es nula la cláusula de un contrato de trabajo en que el trabajador se obligue a prestar servicios por término mayor de un (1) año, pero la nulidad sólo podrá decretarse a petición del trabajador. Igual disposición re-girá para los servicios que requieran preparación técnica especial cuando el término del contrato sea mayor de cinco (5) años.</p> <p>No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios sin oposición del patrono.</p>
60 días máximo	<p>Período de prueba</p> <p>Art. 49. El período de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.</p>
Periodo remunerado Principio de Continuidad	<p>Este período será remunerado y si al terminarse, ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.</p>
Ad-sustatiam Presunción	<p>Período de prueba: estipulado por escrito</p> <p>Art. 50. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.</p>
Servidores domésticos: plazo y presunción	<p>En el contrato de trabajo de los servidores domésticos, se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.</p>

Lapso menor: prórroga

Art. 51. Cuando el período de prueba, se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de sesenta (60) días.

Sin responsabilidad

Finalización durante periodo de prueba

Art. 52. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Derechos del trabajador en prueba

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Nuevo contrato:
Principio de continuidad

Si antes de transcurrido un (1) año se celebra nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

Capítulo IV

Contrato colectivo de trabajo (definición)

CADH: 7
COIT 81: 27
COIT 98:4
CRH: 128 (15)
DOIT 2.a)
ROIT 91: II
ROIT 143: II.2
Convenio escrito de condiciones de trabajo

Art. 53. 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.

Resoluciones de juntas de conciliación

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

Limitación

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

ROIT 91: I; III; V
TLC-RD-CAFTA: 16.8(b)

Obligación de celebrar contrato colectivo

Art. 54. Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Condiciones más favorables

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

ROIT 91: II.2.1)
ROIT 163: II.2.1)

Objeto

Art. 55. Los contratos colectivos tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada.

CRH: 128-141
ROIT 91: II.2.1)
ROIT 143: II.2.3)

Condiciones generales de trabajo (definición)

Art. 56. Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente, a deberes, derechos o prestaciones de cada parte.

Objeto lícito

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

Validez

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

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

56, 57, 58 ROIT
143: II.2 ROIT
163: II.5.4)

Capacidad: forma de acreditar

Art. 57. Los patronos que actúen individualmente o en conjunto acreditarán su capacidad con arreglo al derecho común.

Acta de asamblea o reunión	Los representantes de trabajadores o patronos no organizados en sindicatos, acreditarán su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes.
Estatutos o acta de designación o de asamblea	Los representantes de las organizaciones de trabajadores o de patronos acreditarán su capacidad con la sola presentación de los estatutos, si éstos autorizan a sus miembros directivos a celebrar contratos colectivos; por el acta de designación, o con la presentación de los estatutos y del acta de asamblea autorizando la celebración del contrato colectivo, si los estatutos no contuvieren disposición expresa; y con el acta de nombramiento de representantes que podrá ser la misma.
Mayores de edad	En todos los casos, los firmantes de contratos colectivos deberán ser personas mayores de edad.
ROIT 91: I Instrumento público o privado	<p>Contrato colectivo: formalidades</p> <p>Art. 58. 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 que serán destinados, uno a cada parte y uno a la Dirección General del Trabajo. Los contratantes podrán agregar el número de ejemplares que deseen.</p>
	<p>Contenido mínimo</p> <p>Art. 59. En los contratos colectivos de trabajo debe expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, las estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo que se ajusten a la naturaleza de la convención colectiva, indicándose además de manera clara y detallada su campo de aplicación, las empresas o actividades a que se extiendan, las categorías profesionales de trabajadores, así como la localidad, región o territorio que comprendan.</p>
CADH: 7 ROIT 91: III Eficacia entre partes	<p>Pacta sunt servanda</p> <p>Art. 60. Los contratos colectivos obligan a sus firmantes así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran.</p>
Ámbito subjetivo	Las disposiciones de los contratos colectivos se aplican a todos los trabajadores de las categorías interesadas que

	estén empleados en las empresas comprendidas en el contrato; a menos que éste previere expresamente lo contrario.
Relación contratos individuales	Los patronos y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo.
Prelación de norma más favorable	La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.
Disposiciones contrarias, nulas de pleno derecho Mínimum irrenunciable	Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo, contrarias a las del contrato colectivo, serán nulas y deberán considerarse sustituidas de pleno derecho por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.
Regla de la Condición más Beneficiosa	No se considerarán contrarias a la convención o contratos colectivos las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para los trabajadores.
	Las disposiciones de un contrato colectivo no se considerarán contrarias a las leyes cuando sean más favorables para los trabajadores.
Prelación	Las disposiciones de las leyes prevalecerán siempre sobre las del contrato colectivo y las de éste sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores.
COIT 87: 2 ROIT 91:IV Cuota sindical	<p>Cláusula de seguridad sindical</p> <p>Art. 60-A. En las empresas en que se encuentre vigente un contrato colectivo, los trabajadores no sindicalizados que reciban en forma directa beneficios de éste pagarán al sindicato que hubiere concertado el contrato, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a la organización.</p>
Extensión de contratos: Resolución STSS	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.

Excluidos de cuota

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los re-presentantes del patrono, gerentes, sub-gerentes, administradores, jefes de personal, jefes de departamento y a los secretarios privados de estos, así como a aquellos trabajadores que de acuerdo con el contrato colectivo o el reglamento interno de trabajo sean empleados de confianza.

Libertad de trabajo:

La obligación establecida en esta norma se entenderá sin perjuicio de lo prescrito en el literal b) del Artículo 499 de este Código.¹⁷

COIT 87: 2
CRH: 60, 61, 78, 331
DOIT: 2 a)
PACDH: 8.3
Libertad Sindical negativa

Cláusula de seguridad sindical: taller cerrado

Art. 61. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Ultractividad del contrato colectivo

Art. 62. Si firmado un contrato colectivo de trabajo el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

Ultractividad del contrato colectivo: disolución del sindicato

Art. 63. En caso de disolución del sindicato o grupo de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo de trabajo, sus miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato.

¹⁷ Artículo agregado por el Decreto-Ley Número 30, publicado en La Gaceta No. 20,941 del 27 de marzo de 1973.

2236-2238,
2241 COIT 87: 8
Obligaciones directas y
que se estipulen; salvo
suspensión contrato

Responsabilidad sindical

Art. 64. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato colectivo, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como los que le correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde las respectivas obligaciones.

Exigir cumplimiento o daños y
perjuicios: Contratos colectivos

Legitimación activa sindical

Art. 65. 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:

Otros sindicatos

I) Otros sindicatos partes en el contrato;

Miembros otros sindicatos

Miembros de esos sindicatos partes en el contrato;

Sus miembros

Sus propios miembros; y

Otros obligados

IV) Cualquiera otra persona obligada en el contrato.

Legitimación activa: individual

Art. 66. Los individuos obligados por un contrato colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo, para exigir su cumplimiento y daños y perjuicios en su caso, contra otros individuos o sindicatos obligados en el contrato, siempre que su falta de cumplimiento les ocasiona un perjuicio individual.

Sindicatos afectados

Litis consorcio facultativo

Art. 67. Cuando una acción fundada en el contrato colectivo haya sido intentada por un individuo o por un sindicato, los otros sindicatos afectados por el contrato pueden intervenir en el litigio en razón del interés colectivo que su solución pueda tener para sus miembros.

1 año: Prórroga automática

Plazo supletorio

Art. 68. Cuando la duración del contrato colectivo no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de un (1) año.

Prórroga por 1 año

Tácita reconducción

Art. 69. A menos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo, si dentro de los sesenta días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado, el contrato se entiende prorrogado por períodos sucesivos de un (1) año, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Ante IT o Alcalde

Denuncia del contrato colectivo

Art. 70. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector de Trabajo del lugar y, en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma.

Original: destinatario
Copias: DGT y denunciante

El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para la Dirección General del Trabajo y para el denunciante del contrato.

Continuidad de contrato

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

Revisión ante tempus: Condiciones

Rebus sic stantibus

Art. 71. 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.

ROIT 143: II.2) y 4)
 ROIT 163: I, II
 TLC-RD-CAFTA: 16.8(b)

Acuerdos con trabajadores no sindicalizados

Art. 72. Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

CICDCM: 1
 COIT 111: 1
 COIT 169: 20
 DADDH: II
 ROIT 91: IV
 ROIT 195: 2.d; 3.c; V
 A trabajadores y patronos no comprendidos

Extensión de los efectos de los contratos colectivos

Art. 73. El Poder Ejecutivo, a propuesta fundada, del Ministerio de Trabajo y Previsión 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:

Mejorar nivel de vida

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

Mejorar condiciones de trabajo

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

Igualdad en el empleo

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

Impedir dumping social

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

Consecuencias de la extensión

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

ROIT 91: IV
 Formulación: STSS
 Opinión previa: SEFIN

Procedimiento para la extensión

Art. 74. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social formulará la propuesta de extensión, de oficio o a petición de una o varias organizaciones de trabajadores o de patro-

nos, agregando a la propuesta, la opinión, que solicitará previamente, del Ministerio de Economía¹⁸.

Publicación/3 días
15 días para oposición ante STSS

Si el Poder Ejecutivo cree oportuna la consideración del asunto, dispondrá la publicación del contrato colectivo y de la propuesta ministerial en “La Gaceta” por tres (3) días consecutivos, fijando un plazo de quince (15) días a los patronos y trabajadores a quienes pueda afectar la propuesta de extensión, para que se presenten al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por escrito, en oposición o apoyo a la propuesta.

Postergación o
extensión de contrato

Vencido el plazo y considerados todos los antecedentes, el Poder Ejecutivo dictará resolución disponiendo la pos-tergación del asunto o la extensión del contrato colectivo en todo o en parte.

Postergación: revisión

En el caso de disponer la postergación, solamente podrá tratar nuevamente el asunto, mediante nueva propuesta y siguiendo el procedimiento establecido en el presente artículo.

En el caso de disponer la extensión del contrato colectivo en todo o en parte, el Poder Ejecutivo establecerá en la resolución, la fecha desde la cual la extensión obligará a los empleadores y trabajadores de que se trate, fecha que no será anterior a la de publicación de la resolución en “La Gaceta”.

Principio de condición más beneficiosa: contratos co-lectivos anteriores

Art. 75. No obstará a la declaratoria de extensión del contrato colectivo, la existencia de contratos colectivos que comprendan a las empresas o trabajadores afectados por la misma, si el Poder Ejecutivo considera que son menos favorables para los trabajadores o que prevalecen los elementos de juicio a que se refiere el Artículo 73.

¹⁸ Actualmente corresponde a la Secretaría de Finanzas Públicas

Publicación STSS

Duración de la extensión

Art. 76. La extensión dispuesta por el Poder Ejecutivo tendrá la misma duración que el contrato colectivo extendido, debiendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social efectuar las publicaciones necesarias para el conocimiento de sus renovaciones, prórrogas o extensión.

ROIT 91: V
Procedimiento del propio
contrato Vigilancia: IGT y STSS

Conflictos sobre interpretación

Art. 77. Las partes podrán establecer en el contrato colectivo que las diferencias de interpretación se resuelvan por el procedimiento que en el mismo contrato se establezca, sin perjuicio de la función de vigilancia sobre el cumplimiento de los contratos colectivos, que este Código atribuye a la Inspección General del Trabajo y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Promoción STSS: mediación,
conciliación y arbitraje

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá en cualquier momento, promover la aplicación de los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje establecidos en el presente Código, cuando considere que la falta de solución de las diferencias, puede comprometer las relaciones normales entre patronos y trabajadores o la normalidad del trabajo.

Acción por interés legítimo ante JLT

Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio del derecho de cualquier persona, natural o jurídica, titular de un interés legítimo, de accionar ante los Jueces de Letras del Trabajo o, a falta de éstos, ante los Jueces de Letras de lo Civil.

ROIT 91: VII
Registro ante DGT: 15 días

Registro y publicidad

Art. 78. Todo contrato colectivo deberá ser registrado en la Dirección General del Trabajo, mediante depósito del ejemplar a que se refiere el Artículo 58, a más tardar dentro de los (15) días siguientes.

Depósito ante DGT

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

Vigilancia: DGT	Por el hecho del depósito, el cumplimiento de todo contrato colectivo queda bajo la vigilancia de la Dirección General del Trabajo.
DGT podrá objetar disposición ilícita	La Dirección General del Trabajo podrá objetar cualquier disposición de un contrato colectivo de trabajo, cuando considere que es ilícita.
ROIT 91: VII Lugares visible o fácil acceso	<p>Publicidad del contrato colectivo: obligación empleador</p> <p>Art. 79. Los patronos comprendidos en un contrato colectivo estarán obligados a colocar, en lugares visibles del establecimiento o de fácil acceso a los trabajadores, co-pias del contrato, impresas o escritas a máquina.</p>
Dispuesta por DGT	<p>Publicación del contrato: STSS</p> <p>Art. 80. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a pedido de la Dirección General del Trabajo, dispondrá la publicación de todo contrato colectivo, cuando ésta sea necesaria o conveniente, para el conocimiento de los interesados y para su cumplimiento.</p>
Mismas del registro y publicidad	<p>Formalidades variaciones del contrato</p> <p>Art. 81. Los instrumentos por los que se prorroguen, modifiquen o extingan contratos colectivos de trabajo, quedarán sujetos a las mismas formalidades de registro y publicidad establecidas para éstos.</p>
COIT 81: 1, 2.1 ROIT 91: VI Autoridad administrativa: IGT	<p>Aplicación, vigilancia y sanciones</p> <p>Art. 82. La Inspección General del Trabajo, será la autoridad administrativa de aplicación de todo contrato colectivo registrado y a ella competere la vigilancia del cumplimiento de los mismos, bajo el régimen de sanciones y los recursos jerárquicos establecidos en los Artículos 83 y 84 de este Código.</p>
COIT 81: 18 IGT	<p>Potestad sancionatoria: infracciones a contratos colectivos</p> <p>Art. 83. Las infracciones a los contratos colectivos, debidamente comprobadas, serán penadas por la Inspección General del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el reglamento que al efecto emita la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.</p>

L-PA: 137-140
Reposición ante IGT
Apelación subsidiaria ante STSS

Recursos ante IGT y la STSS

Art. 84. Contra las resoluciones interpretativas, de intimidación o que impongan sanciones, emitidas por la Inspección General del Trabajo, podrá interponerse por los interesados el recurso de reposición ante la misma Inspección y subsidiariamente el de apelación ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, observando, en lo que fuere aplicable, lo dispuesto en el Código de Procedimientos Administrativos.¹⁹

Asesoría de la STSS

Art. 85. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social prestará la asesoría necesaria, siempre que le sea solicitada.

Norma o estatuto más favorable

Art. 86. Las disposiciones del presente Código no afectan a los contratos colectivos de trabajo suscritos, con anterioridad a su vigencia.

¹⁹ Aplica la Ley de Procedimiento Administrativo, Decreto No. 152-87 (Gaceta No. 25,391 del 1 de diciembre de 1987).

Capítulo V

Reglamento de trabajo

No lo constituye reglas técnico-administrativas

Definición

Art. 87. Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.

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

Según actividad y número de trabajadores

Obligación del reglamento

Art. 88. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez (10) trabajadores.

Sometido a STSS

Aprobación y variaciones

Art. 89. Los reglamentos deberán ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados, por medio de los representantes que al efecto designen.

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

Principio de norma más favorable

Carácter normativo del reglamento

Art. 90. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

CRH: 64, 128

Principio de orden público

Art. 91. Se tendrá por no puesta cualquier disposición del reglamento, que sea contraria a las leyes de orden público, a este Código, a los reglamentos de policía, seguridad, salubridad o al contrato de trabajo.

C-NyA: 122-124
C-Sal: 104, 114, 116, 118; 119-120; 121; 123-125
COIT 14: 2
COIT 62: 18
COIT 95: 1, 2, 3 y 5
COIT 106: 6
COIT 182: 3,d)
ROIT 156: III
ROIT 162: I.a; III

Contenido mínimo del reglamento

Art. 92. El reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrá:

Patrono y establecimiento

Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento;

Admisión, aprendizaje y período de prueba

Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba;

Trabajadores accidentales o transitorios

Trabajadores accidentales o transitorios;

Horarios, tiempo de comidas y descansos

Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinados para las comidas y períodos de descanso durante la jornada;

Jornadas ordinarias

El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

Jornadas extraordinarias

Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, re-conocimiento y pago;

Descansos, vacaciones y permisos

Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica;

Salarios y su pago	Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que corresponda; el lugar, día y hora de pago y períodos que lo regulan;
Poder disciplinario: límites	Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no puede decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado, y nunca se harán anotaciones malas a los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas, debiendo intervenir en ambos casos el delegado del sindicato y a falta de éste, un representante de los trabajadores;
Servicios médicos	Tiempo y forma en que los trabajadores deban recibir los servicios médicos que el patrono suministre y someterse a los exámenes, previos o periódicos, así como a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
Orden y seguridad	Prescripciones de orden y seguridad;
Riesgos profesionales y primeros auxilios	Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes;
Orden jerárquico institucional	Orden jerárquico de los representantes del patrono, jefes de sección, capataces y vigilantes;
Labores mujeres y menores de 16	Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años;
Normas especiales	Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo;
Enlace patrono trabajadores	La designación de las personas del establecimiento

	ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo;
Otras prestaciones	Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren;
Residual	Las demás reglas o indicaciones que, según la naturaleza de cada empresa, sean necesarias para conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el desarrollo del trabajo; y,
Publicación y vigencia	Publicación y vigencia del reglamento.
Principio Protectorio	<p>Principio de condición más beneficiosa</p> <p>Art. 93. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.</p>
CRH: 95 Límites al poder disciplinario o sancionador	<p>Prohibición al patrono: principio de tipicidad</p> <p>Art. 94. El patrono no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.</p>

C-Sat: 104; 108; 113; 114; 116; 118-121;
 123-125
 CDN: 19.1
 COIT 62: Parte II, III
 COIT 95: 3
 COIT 111: 1
 CRH: 128. 3), 4) y 6); 141 y 167
 L-FOSOVI: 5, 6.I
 L-INFOP: 1-3, 5, 9, 17, 18
 L-IOM: 59
 L-SM: 12, 13
 L-VIH/SIDA: 50
 PIDCP: 7
 ROIT 85: I
 ROIT 102: III, IV y V
 ROIT 156: II; III
 ROIT 165: III
 ROIT 171: II.A;
 ROIT 195: II

Capítulo VI

Obligaciones y prohibiciones de las partes

Obligaciones de los empleadores

Art. 95. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

Enlace patrono trabajadores

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;

Indemnización por suspensión

Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono;

Suministro materiales y herramientas

Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales dará de buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias;

Custodia instrumentos y útiles

Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar en que presten los servicios, sin que sea lícito al patrono retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El inventario de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que cualquiera de las partes lo solicite;

Custodia instrumentos y útiles

Licencias a trabajadores

Conceder licencia al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten

Sustitutos por licencias	<p>no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; pero el patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (2) días con goce de salario en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año; Cuando la comisión sea de carácter permanente o desempeñen cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de dos (2) años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos; Cuando el trabajador desempeñe cargos de dirección sindical, las licencias durarán por el tiempo que permanezca en sus funciones. Se prohíbe al patrono reconocer salarios por esta causa. Dicha licencia será solicitada por la organización sindical respectiva;</p>
Duración licencias	
Respeto y consideración	<p>Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabra o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad;</p>
Medidas higiene y seguridad	<p>Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo;</p>
Facilitar inspecciones	<p>Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deban practicar en su empresa, establecimiento o negocio, y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes;</p>
Medidas contra accidentes Proveer medicamentos y útiles médicos	<p>Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o material de trabajo, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;</p>
Indemnizar por accidentes y enfermedades profesionales	<p>Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de él, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen;</p>
Sillas en locales	<p>Mantener a la disposición de empleados o depen-</p>

Deducir cuotas sindicales	<p>dientes en los almacenes, tiendas, farmacias, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos análogos, el número suficiente de sillas;</p> <p>hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias soliciten los sindicatos. Estos comprobarán que en las cuotas cuyo descuento piden, son las que establecen sus estatutos. Asimismo, deberán hacer las deducciones que fija el Artículo 60-A de este Código a los trabajadores no sindicalizados que en él se especifican, y las pondrán a disposición del Sindicato sin necesidad de solicitud ni requerimiento.²⁰</p>
Deducir cuotas para cooperativas y cajas de ahorro	<p>Hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorro formadas por los trabajadores sindicalizados. Unas y otras comprobarán que las cuotas cuyo descuento piden son las que establecen sus estatutos;</p>
Más de 200 habitantes, terreno: para mercado, servicios municipales y recreativos	<p>Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos (200) habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil (5,000) metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco (5) kilómetros de la población más próxima;</p>
Habitación y alimentos	<p>Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y alimentarle;</p> <p>“DEROGADO”²¹</p>
Centros educativos de primaria: más de 20 niños	<p>Establecer y sostener escuelas de educación primaria en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros rurales y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte (20). La educación que se imparta en esos establecimientos se sujetará, a los planes y</p>

Inciso reformado por el Decreto-Ley Número 30 (Gaceta No. 20,941 del 27 de marzo de 1973).
 Numeral 16 del Art. 95, derogado por el Decreto No. 255-2002, que contiene la Ley de Simplificación Administrativa (Gaceta No. 29,856 del 10 de agosto de 2002). Dicho numeral contenía la solicitud de remisión obligada del patrono, de un informe sobre las condiciones económicas y generales de cada trabajador.

Contribuir estudios: supuestos	<p>programas de estudios de las Escuelas Oficiales. Los sueldos no serán menores que los retribuidos a los Maestros en las escuelas que costee el Estado; Los patronos que empleen más de doscientos y menos de dos mil (2,000) trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrono. Cuando tengan a sus órdenes más de dos mil (2,000) trabajadores, deberán sostener, en las condiciones antes indicadas, tres (3) pensionados. El patrono sólo podrá cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un (1) año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los pensionados que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos (2) años, al patrono que los hubiere pensionado;</p>
Reajustes: supuestos	<p>Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del contrato colectivo. A falta de éstas, respetarán los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando;</p>
Medicamentos contra enfermedades tropicales	<p>En los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria del lugar;</p>
Observar y publicar reglamentación STSS: trabajos mineros	<p>En los cortes de piedra, cantera, minas de arena, hornos de calcinación, basalto y fábricas de cemento, observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sobre trabajos mineros, fijando tales reglamentos en lugares visibles de las minas, cañones o niveles para conocimiento de los trabajadores.</p>
Condiciones y procedimientos: ascensos y cambios	<p>Establecer un escalafón que rijá los ascensos y demás cambios en el personal, tomando en cuenta fundamentalmente la capacidad y eficiencia del trabajador y en igualdad de condiciones, su antigüedad dentro de la empresa. La capacidad y eficiencia de</p>

Residual	<p>los trabajadores debe ser apreciada por organismos compuestos de trabajadores y patronos y, cuando no se lograra acuerdo, con la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes y reglamentos de trabajo.</p>
<p>COIT 98: 1 COIT 95: 7 y 8 CP: 210, 211, 216 CRH: 70, 72, 76 y 77 L-SM: 37, 38, 39, 40 y 43 L-VIH/SIDA: 53 PIDCP: 18.2</p>	<p>Prohibiciones para los empleadores</p>
Compras atadas	<p>Art. 96. Se prohíbe a los patronos:</p>
Exigir o aceptar compensación	<p>Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;</p> <p>Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;</p>
Prácticas desleales antisindicales	<p>Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas;</p>
Influir libertad política y religiosa	<p>Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;</p>
<p>Deducir, retener o compensar salarios y prestaciones sin autorización</p>	<p>Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen.</p>
<p>Establecer listas negras o índices restrictivos</p>	<p>Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;</p>
<p>Colectas o suscripciones obligatorias</p>	<p>Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;</p>
<p>Dirigir o permitir labores bajo embriaguez o influencia de drogas</p>	<p>Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o permitir personas en esa condición dentro de los talleres, empresas, establecimientos o centros de trabajo;</p>
<p>Vulnerar o restringir derechos u ofender la dignidad</p>	<p>Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que</p>

Principio Tutelar o Protector Despedir o tomar represalias	otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos; Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes obreras;
Imponer penas o sanciones no autorizadas	Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes; y,
Exigir trabajos peligrosos no convenidos	Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no esté expresamente convenida.

Obligaciones de los trabajadores

C-Sal: 105
COIT 62: 16. 1) y 2) y 17
CP: 214, 215;
L-VIH/SIDA: 52, 53, 54,
55, 58

Art. 97. Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

Observar preceptos; acatar y cumplir órdenes	Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido;
Labor personal	Ejecutar por sí mismos su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;
Observar buenas costumbres y conducta	Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;
Prestar auxilio	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;
Integrar organismos	Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
Restituir materiales e instrumentos	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;
Comunicar para evitar daños y perjuicios	Comunicar al patrono o a su representante las ob-

servaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos;

Guardar secretos empresariales

→

uardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa;

Acatar medidas preventivas e higiene

→

catar las medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo;

Someterse a reconocimiento médico

→

ometerse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, o por orden de las autoridades competentes, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, ni trastorno mental que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros o los intereses del patrono;

Desocupar la casa JT ordena lanzamiento

→

esocupar dentro de un término de treinta (30) días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la casa que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Se exceptúan los casos en que el trabajador consiga nuevo trabajo antes del plazo estipulado para desocupar el inmueble. En estos casos el Juez de Trabajo ordenará el lanzamiento.

No poner en peligro seguridad

Residual

→

bstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de

trabajo o la de
otras personas;
así como la de
los estableci-
mientos,
talleres y
lugares de
trabajo; y,

⇒ **Artículo 15**

umplir las
demás
obligaciones
que les
impongan este
Código, las
leyes y
reglamentos de
trabajo.

Artículo 16

Artículo 17

Artículo 18

CADH: 12 / CDN: 14.1, 14.3 / COIT 87: 3,1) / COIT 98: 1 / CP: 206, 207, 210, 211, 216, / 207, 222, 223, 224 y 397.2), / DADDH: III / DOIT 2 a) / DUDH: 18 / PIDCP: 18.1

Prohibiciones a los trabajadores

Art. 98. Se prohíbe a los trabajadores:

Faltar o abandonar trabajo

Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono;

Trabajar embriagado o bajo efectos de drogas

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;

Portar armas durante trabajo

Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

Sustraer, sin permiso, útiles y materiales de empresa

Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono;

Disminuir ritmo, suspender o promover suspensión trabajo

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;

Coartar libertad de trabajo o de afiliación

Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse;

Usar útiles o herramientas en otros asuntos

Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados; y,

Hacer propaganda político-electoral

Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral, o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo.

Capítulo VII

Suspensión de los contratos de trabajo

Principio de Continuidad
Parcial o total

Art. 99. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad del contrato.

Individual o colectiva

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

COIT 87: 3
L-VIH/SIDA: 50
ROIT 143: II; III; IV
Sin responsabilidad para las partes

Causas

Art. 100. Son causas de suspensión de los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes:

Falta materia prima o fuerza motriz

La falta de materia prima o fuerza motriz en la negociación siempre que no fuere imputable al patrono;

Fuerza mayor o caso fortuito

La fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;

Exceso de producción

El exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada;

Actividad no rentable

La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;

Falta de fondos

La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;

Muerte o incapacidad patrono

La muerte o incapacidad del patrono, siempre que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción del trabajo;

Enfermedades inhabilitantes

Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para desempeñar sus labores;

Descansos y vacaciones

El descanso pre y post-natal; licencias, descansos y vacaciones;

Detención o prisión

La detención o la prisión del trabajador decretada por autoridad competente;

Detención o prisión preventiva patrono

La detención o la prisión preventiva del patrono decretada por autoridad competente, cuando se interrumpa necesaria e inevitablemente el desarrollo

Servicio militar	normal de los trabajos; El ser llamado el trabajador a prestar servicio militar;
Cargo sindical	El ejercicio de un cargo sindical que impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores;
Huelga	La huelga legal;
Paro legal	El paro legal; y,
Residual	Cualquier otra causa justificada no prevista en los or-dinales anteriores, a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Comprobación de causas: STSS

Efectos

Art. 101. La suspensión de los contratos de trabajo sur-tirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que la comprobación de la causa en que se funde se inicie ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o ante los representantes de la misma debidamente autorizados, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado, o treinta (30) días antes de la suspensión, cuando el hecho que la origine sea previsible.

Denegatoria: consecuencias

Si la Secretaría de Trabajo y Previsión Social no autori-zare la suspensión por no existir la causa alegada o por ser ésta injusta, la declarará sin lugar, y los trabajadores podrán ejercitar sus derechos emanados del contrato de trabajo, de las leyes y reglamentos laborales y demás dis-posiciones aplicables, por la responsabilidad que com-peta al patrono.

30 días

Aviso de suspensión: obligación empleador

Art. 102. El patrono cuando vaya a suspender las labores por cualquiera de las causas primera, tercera, cuarta y quinta del Artículo 100 estará obligado a dar aviso a los trabajadores afectados, con treinta (30) días de anticipa-ción a la interrupción de los trabajos.

Falta de aviso: Consecuencias

Si interrumpe los trabajos sin dar el aviso a que se refiere el párrafo anterior, tendrá que indemnizar a los trabaja-dores con treinta (30) días de salario, y si dado el aviso, los interrumpe antes del vencimiento del plazo estipu-lado, deberá pagar a los trabajadores el salario que ha-

brían devengado en los días que falten para que termine el plazo indicado.

Procedimiento aviso

El patrono dará el aviso por escrito a los trabajadores, con copia para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien inmediatamente le dará un acuse de recibo como prueba de haber hecho el aviso. El patrono quedará obligado a lo que dispone este artículo, aún cuando el Ministerio apruebe la suspensión.

Medidas de emergencia

En los casos previstos en el presente artículo el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

Notificación de reanudación

Art. 103. La reanudación de los trabajos debe notificarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por el patrono, sus representantes o causahabientes para el solo efecto de dar por terminados sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los treinta (30) días siguientes a aquel en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.

El Ministerio comunicará la reanudación de los trabajos al sindicato correspondiente, o a los trabajadores. Para facilitar esta notificación, el patrono, sus representantes o causahabientes deberán dar todos los datos pertinentes que se les pida.

STSS comunicará por cualquier medio: en 3 días, a 1 o más trabajadores; o, publicar 3 veces en 30 días

El Ministerio hará uso de cuantos medios tenga a su alcance para hacer del conocimiento de los trabajadores interesados la reanudación de las labores. Si por cualquier motivo el Ministerio no logra localizar en el término de tres (3) días, a partir de la fecha en que recibió los datos a que alude el inciso anterior, a uno o más trabajadores, mandará a publicar inmediatamente la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres (3) veces consecutivas en el Diario Oficial "La Gaceta", y en otro de basta circulación, y en este caso el término de treinta (30) días comenzará a correr para

dichos trabajadores a partir de la fecha de la primera publicación.

C-Sal: 101, 102
L-IHSS: 34, 34, 36, 38
Hasta por 6 meses, pasados éstos
podrá terminar sin responsabilidad

Suspensión por enfermedad no profesional

Art. 104. En el caso del inciso 7 del Artículo 100, si el trabajador es víctima de una enfermedad que no sea profesional ni causada por accidentes de trabajo, tiene derecho a la correspondiente suspensión de su contrato de trabajo hasta por seis (6) meses, pasados los cuales el patrono podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte.²²

Obligación dar licencia. Reglas de licencia y para indemnizar: trabajador no asegurado

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

De 3 a 6 meses: medio salario por un mes

Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis (6), le pagará medio salario durante un (1) mes;

Más de 6 menor de 9, medio salario durante 2 meses

Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses, pero menor de nueve (9), le pagará medio salario durante dos (2) meses;

Más de 9, medio salario durante 3 meses

Después de un trabajo continuo mayor de nueve (9) meses le pagará medio salario durante tres (3) meses; y,

Más de 5 años, pagará 30 días salario por año de servicio

Después de un trabajo continuo mayor de cinco (5) años le pagará treinta (30) días de salario por cada año de servicio.

Colocación trabajador interino

Es entendido que en estos casos se aplicará lo dispuesto en el Artículo 123 y que el patrono, durante la suspensión del contrato, podrá colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

²² Párrafo interpretado por el Decreto No. 96 (Gaceta No. 17,403 del 16 de junio de 1961), en el siguiente sentido: "... En el caso del primer párrafo del Artículo 104 del Código del Trabajo, el patrono podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte, si el trabajador, víctima de una enfermedad que no sea profesional ni causada por accidente de trabajo, no manifiesta su propósito de reanudar permanentemente su labor al ser requerido para este efecto por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Finalización del contrato por enfermedad

Derecho a indemnizaciones:
Excepción

Art. 105. Una vez transcurrido el período de seis (6) meses a que se refiere el párrafo primero del artículo anterior, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponder a éste en virtud de disposiciones especiales. Pero el patrono no asumirá la responsabilidad a que se refiere este Artículo, si requerido el trabajador por conducto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no manifiesta su propósito de reanudar permanentemente su labor.²³

Suspensión por detención o prisión

Obligación de avisar: 5 días

Art. 106. En el caso del inciso 9 del Artículo 100, el trabajador dará aviso al patrono dentro de los cinco (5) días siguientes a aquél en que comenzó su detención o prisión, y tendrá la obligación de reanudar su trabajo dentro de los dos (2) días siguientes de haber sido puesto en libertad, más el término de la distancia en su caso.

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

Terminación: supuestos

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

Constancia liberación

En estos casos rige la regla del último párrafo del Artículo 104.

Servicio militar

Art. 107. En el caso del inciso 11° del Artículo 100, el trabajador debe dar aviso por escrito al patrono y a la

²³ Interpretado por el Decreto No. 96 (de 1961), en el siguiente sentido: "... En la situación que contempla el Artículo 105 del Código del Trabajo, si requerido el trabajador por conducto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, manifiesta su propósito de reanudar permanentemente su labor, quedará sujeto a las obligaciones señaladas en el Artículo 97 del referido cuerpo de leyes."

Deber de aviso: 5 días

Secretaría de Trabajo y Previsión Social de la causa que le impide asistir al trabajo dentro de los cinco (5) días siguientes a aquél en que entró al servicio, y el patrono está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta treinta (30) días después de terminado el servicio mili-tar.

Reincorporación

Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas cuando lo considere conveniente y el patrono está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

Constancia de baja

A solicitud del trabajador el jefe del cuerpo en que fuere reclutado para el servicio militar debe darle las constancias, correspondientes, a fin de que pueda comprobar los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

Todos los derechos, excepto la inamovilidad

Contratación de interinos

Art. 108. En los casos de suspensión a que se refieren los números 7°, 8, 9°,11° y 12°, del referido Artículo 100, los empleadores podrán contratar trabajadores interinos y éstos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto la inamovilidad en el cargo. El re-torno del trabajador sustituido implica la terminación del contrato del interino sin responsabilidad para el patrono, salvo que éste hubiera sido incorporado como trabajador permanente.

Normativa aplicable

Suspensión por huelga o paro

Art. 109. Durante la vigencia de una suspensión motivada por huelga o paro legales, se estará a lo dispuesto en el capítulo correspondiente de este Código.

Principio de Continuidad de la Relación
Derecho a remuneración e indemnización o reintegro

Despido injustificado durante suspensión: efectos

Art. 110. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a la remuneración debida durante la suspensión del trabajo y a la indemnización o a que se le reintegre el trabajo, a su elección.

Capítulo VIII

Terminación del contrato de trabajo

CRH : 129
 PIDESC: 7.c)
 ROIT 166: II

Causas

Art. 111. Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

Contractuales	Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la Ley;
Mutuo consentimiento	El mutuo consentimiento de las partes;
Muerte o incapacidad	Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo, que haga imposible el cumplimiento del contrato;
Enfermedad no profesional	Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el Artículo 104;
Pérdida de libertad	Pérdida de la libertad del trabajador en el caso pre-visto en el Artículo 106;
Caso fortuito o fuerza mayor	Caso fortuito o fuerza mayor;
Pérdida de confianza justificada ante DGT	Perder la confianza del patrono, el trabajador que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; tales como mayordomos, capataces, debiendo justificarse a juicio de la Dirección General del Trabajo o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo;
Suspensión por más 120 días	La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1º, 3º, 4º, 5º y 6º del Artículo 100;
Liquidación o clausura	Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
Causas de justificación	Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los Artículos 112 y 114;
Insolvencia o quiebra	Insolvencia o quiebra; y,
Resolución decretada por autoridad	Resolución del contrato decretada por autoridad competente. En los casos previstos en los siete primeros incisos de este Artículo, la terminación del

	<p>contrato no acarreará responsabilidades para ninguna de las partes.</p>
<p>Suspensión por muerte o incapacidad</p>	<p>En los casos del inciso 8º, tampoco habrá responsabilidad para las partes, excepción del que se refiere a muerte o incapacidad del patrono, en que los trabajadores tendrán derecho al pago del preaviso.</p>
<p>Liquidación o clausura decretada por STSS Insolvencia o quiebra: obliga al pago prestaciones</p>	<p>En el caso del inciso 9º, el patrono estará obligado a proceder en la misma forma que para la suspensión establecen los Artículos 101 y 102; a menos que la causa haya sido la insolvencia o quiebra fraudulenta o culpable, declarada por autoridad competente, en cuyo caso estará obligado también al pago de las demás indemnizaciones y prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.</p>
<p>Resolución decretada por autoridad</p>	<p>En el caso del inciso 12º, se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que ordene la resolución del contrato.²⁴</p>
<p>CRH : 129 COIT 62: Parte II, III CP: 214, 215, 254, 255 413 PIDESC: 7.c) ROIT 166: II Sin responsabilidad</p>	<p>Causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato Art. 112. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:</p>
<p>Engaño: plazo primeros 30 días</p>	<p>El engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;</p>
<p>Violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina en trabajo</p>	<p>Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;</p>
<p>Violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina sin provocación</p>	<p>Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los</p>

Artículo 111 reformado por el Decreto No. 243 (Gaceta No. 21,624 del 25 de julio de 1975).

Daño material doloso	<p>cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;</p> <p>Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;</p>
Actos inmorales o delictuosos comprobados	<p>Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador co-meta en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;</p>
Revelar secretos empresa	<p>Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;</p>
Condena por crimen o simple delito	<p>Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada;</p>
Ausencia injustificada: 2 días consecutivos o 3 días en 1 mes	<p>Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes;</p>
No adoptar medidas preventivas, no seguir procedimientos ni órdenes	<p>La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o el no acatar el trabajador, en igual forma y en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;</p>
Inhabilidad o ineficiencia	<p>La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;</p>
Enfermedad infecciosa o mental incurable y negación de tratarse	<p>El descubrimiento de que el trabajador padece enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedad transmisible, de denuncia o aislamiento no obligatorio, cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros; y,</p>
Falta grave y otras normas	<p>Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al tra-</p>

bajador, de acuerdo con los Artículos 97 y 98, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

2263; 2264, 2265,
2270; 2289, 2299; 2301
Comunicación al
empleado. Contestación
judicial: consecuencias

Dies a quo. Inicio de efectos del despido

Art. 113. La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.²⁵

Principio de Continuidad
Reintegro

El trabajador puede demandar a su patrono el cumplimiento del contrato, para que se le reponga en su trabajo, por lo menos en igualdad de condiciones.

Reglas: reintegro o indemnización

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

Ejercicio alternativo

El ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo; y,

Interpretado por el Decreto No. 89 (Gaceta No. 19,956 del 23 de diciembre de 1969), en el siguiente sentido: "Artículo 1º.— Interpretar el párrafo primero del Artículo 113 del Código de Trabajo, en el sentido de que la percepción de salarios por parte del trabajador, con motivo de la obligación que corresponde al patrono, por causa de despido injusto, de pagar a título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador habría percibido, se contará desde la terminación del Contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del Código, debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva, de consiguiente los Tribunales de Justicia, no deben hacer deducción alguna del tiempo que dure el juicio, ni limitar el pago de los salarios dejados de percibir."

Reintegro: efectos

Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, éste no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido, injustificado, pero sí a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquél, hasta que se cumpla con la reinstalación, y además en caso de negativa del patrono para cumplir con la sentencia, tiene derecho a exigir su cumplimiento por la vía de apremio.

COIT 95: 8 y 12
 COIT 62: Parte II, III
 CP: 206, 207, 222, 254, 255, 397.2,
 CRH: 77
 L-IOM: 60
 L-VIH/SIDA: 52, 53, 54,
 55, 58;
 Sin preaviso ni responsabilidad

Despido indirecto: causas justas

Art. 114. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto:

Engaño: plazo 30 días

Engaño del patrono al celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador. Esta causa no podrá alegarse contra el patrono, después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;

Violencia, malos tratos o amenazas graves

Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste;

Inducción a ilícito o contra convicciones

Cualquier acto del patrono o de su representante que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus condiciones políticas o religiosas;

Actos graves: contra vida o salud

Actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del trabajador o de sus familiares;

Daño a herramientas o útiles

Por perjuicio que el patrono, sus familiares o representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable en las herramientas o útiles del trabajador, o que siendo de tercera persona estén bajo su responsabilidad;

Falta de pago salario

No pagarle el patrono el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones autorizadas por la ley;

Jus variandi abusivo	Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que des-empeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones di-ferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea moti-vo de indemnización. El trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario;
Enfermedad contagiosa	Adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba perma-necer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
Incumplir obligaciones convencionales o legales	Incumplimiento, de parte del patrono, de las obliga-ciones convencionales o legales;
Falta grave: residual	Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 95 y 96, siempre que el hecho esté debidamente comprobado; y,
Incumplimiento medidas de higiene y seguridad	Incumplimiento del patrono, de las medidas de se-guridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

Comunicación del trabajador

Dies a quo. Inicio de efectos

Art. 115. La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el trabajador la comunique al patrono, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tri-bunales de Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probar que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contrato por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según estima-ción prudencial que deben hacer dichos tribunales. Si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, deberá pagarle únicamente los daños y perjuicios corres-pondientes.

Capítulo IX

Preaviso

ROIT 166: II.12) y 16)

Contrato por tiempo indeterminado

Art. 116. Si el contrato es por tiempo indeterminado cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso.

Licencia remunerada: 1 día por semana

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

El preaviso será notificado con anticipación, así:

Notificación: Plazos. 24 horas: contrato menor de 3 meses

De veinticuatro (24) horas, cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo me-nos de tres (3) meses;

1 semana: contrato de 3 meses a 6 meses

De una (1) semana, cuando le ha servido de tres (3) a seis (6) meses;

2 semanas: contrato de 6 meses a 1 año

De dos (2) semanas, cuando le ha servido de seis (6) meses a un (1) año;

1 mes: contrato de 1 a 2 años

De un (1) mes, cuando le ha servido de uno (1) a dos (2) años; y,

2 meses: contrato de más de 2 años

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

Omisión: indemnización

Dichos avisos pueden omitirse por cualquiera de las partes pagando a la otra la cantidad que le corresponda se-gún lo dispuesto en el Art. 118.

Preaviso: procedimiento

Art. 117. La parte que termina unilateralmente el contra-to de trabajo debe dar el preaviso por escrito, personal-mente a la otra parte, pero si el contrato es verbal puede darlo de palabra ante dos testigos, con expresión de la causa o motivo que la mueve a tomar esa determinación. Después no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

Indemnización
Trabajador: mitad de salario del
preaviso

Omisión de preaviso: consecuencias

Art. 118. El trabajador culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, quedará obligado a pagar al patrono una canti-dad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.

Empleador: pagar salario
equivalente a preaviso

En caso de que el patrono sea el culpable quedará obli-gado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

Día siguiente notificación

Dies a quo: inicio del término

Art. 119. El término del preaviso empezará a correr des-de el día siguiente al de la notificación respectiva.

DUDH: 23.1, 25.1
ROIT 44: 3
ROIT 95: II.
ROIT 162: III; IV
ROIT 165: VI
ROIT 167: III
ROIT 176: III; IV
Contratos por tiempo
indeterminado.
Despido injustificado o indirecto
Indemnización

Auxilio de cesantía: supuestos

Art. 120. Si el contrato de trabajo por tiempo indeter-minado concluye por razón de despido injustificado por alguna de las causas previstas en el Artículo 114 u otra ajena a la voluntad del trabajador o según se regula en este Artículo por retiro voluntario o por fallecimiento del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las reglas siguientes:²⁶

10 días de salario

Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6), con un importe igual a diez (10) días de salario;

20 días de salario

Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses pero menor de un (1) año, con un importe igual a veinte (20) días de salario;

1 mes de salario

Después de un trabajo continuo mayor de un (1) año, con un importe igual a un (1) mes de salario, por cada año de trabajo y si los servicios no alcan-zan a un (1) año, en forma proporcional al plazo trabajado;

Máximo 25 meses

En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del sa-lario de veinticinco (25) meses;²⁷

Obligación de pago: aunque
tenga nuevo empleador

El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el

Primer párrafo modificado por el Decreto No. 150-2008 (Gaceta No. 31,753 del 5 de noviembre de 2008).

Arriba, inciso vigente, el cual ha sido modificado por los Decretos: No. 247-89 (Gaceta No. 26,028 del 6 de enero de 1990); y, 150-2008 (Gaceta No. 31,753 del 5 de noviembre de 2008).

Excepciones	<p>trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono; y,</p> <p>No tendrá derecho a auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato quede automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro concedidas por el Estado o por el Instituto Hondureño de Seguridad Social y cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido; ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del Seguro contra el desempleo involuntario de esta última institución; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional el patrono demuestre que tenía asegurado a éste contra dicho riesgo; o cuando el deceso del trabajador ocurra por otra causa y el fallecido estuviere amparado contra el riesgo de muerte en el mencionado Instituto.²⁸</p>
Terminación voluntaria 15 años trabajo continuo Derecho a 35% importes c y d 75% por muerte natural (6 meses de labor)	<p>También tendrá derecho al auxilio de cesantía después de un trabajo continuo de quince (15) años o más, si el trabajador decide voluntariamente dar por terminado un contrato de trabajo, tendrá derecho a recibir un treinta y cinco (35) por ciento del importe que le correspondería por los años de servicio según los literales c) y d) de este Artículo; en caso de fallecimiento natural después de seis (6) meses de laborar, el porcentaje se eleva a un setenta y cinco (75%) por ciento pagadero a sus beneficiarios.²⁹</p>
Exclusión por causales justas; jubilación o pensión	<p>El beneficio anterior será aplicable siempre y cuando no se presenten las circunstancias previstas en el Artículo 112 de este Código o cuando el trabajador esté acogido a los beneficios señalados en el literal f) de este Artículo o a iguales o superiores beneficios de otro sistema donde el patrono sea aportante.³⁰</p>

²⁸ Inciso modificado por el Decreto No. 247-89 (Gaceta No. 26,028 del 6 de enero de 1990).

Inciso "g" adicionado por el Decreto No. 150-2008 (Gaceta No. 31,753 del 5 de noviembre de 2008).

Párrafo adicionado por el Decreto No. 150-2008 (Gaceta No. 31,753 del 5 de noviembre de 2008).

Exclusión de microempresas, Máximo 10 empleados; terminación voluntaria; máximo 15 meses

Microempresas. Definición

Art. 120-A. Las microempresas definidas como toda unidad económica con un máximo de diez (10) empleados remunerados, no les será aplicable el contenido del literal g) del Artículo anterior, y en relación al literal d) están obligadas a reconocer quince (15) meses en concepto de auxilio de cesantía.³¹

Cuantía y límite

Despido antes tempus. Indemnización

Art. 121. Cuando un trabajador ha sido contratado por tiempo fijo en los casos permitidos por la Ley, o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra y fuere despedido sin causa justificada, o se separe de su trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el Artículo 114, será indemnizado por el patrono con el importe del salario que habría devengado en el tiempo que falte para que se venza el plazo o para que finalice la obra; pero en ningún caso la cantidad podrá exceder de la que le correspondería según los términos del artículo anterior si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

Trabajador debe pagar daños y perjuicios: máximo 30 días salario

Despido justificado o separación incausada: consecuencias patrimoniales

Art. 122. Si el trabajador se separa sin causa justificada, o fuere despedido por cualquiera de las causas enumeradas en el Artículo 112, deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause, según estimación que prudencialmente haga el Juez de Trabajo respectivo, quien fijará además, atendiendo a las circunstancias, la forma en la que el trabajador deberá hacer el pago, pero el monto de los daños y perjuicios no podrá exceder al salario correspondiente a treinta (30) días.

Reglas comunes: preaviso y auxilio de cesantía

Art. 123. El preaviso, auxilio de cesantía o indemnización de que tratan los artículos anteriores se regirán por las siguientes reglas:

Medidas de protección

a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de

³¹ Artículo adicionado por el Decreto No. 150-2008 (Gaceta No. 31,753 del 5 de noviembre de 2008).

Cálculo indemnización	compensación, venta o cesión, ni podrá ser embar-gado, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias; La indemnización que corresponda se calculará to-mando como base el promedio de salarios deven-gados por el trabajador durante los últimos seis (6) meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término; ³²
Interrupciones no afectan continuidad	La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga o paros legales, y otras causas análogas, que según este Código, no ponen término al contrato de trabajo; y, Será absolutamente nula la cláusula del con-trato que tienda a interrumpir la continui-dad de los servicios prestados o por prestarse.
Limitación de la autonomía de la voluntad	

CRH: 128.11
ROIT 165: IV.17
Despido solo causado: ante juez

Fuero de protección trabajadora embarazada

Art. 124. El patrono no podrá dar por terminado el con-trato de trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante el Juez de Trabajo respectivo alguna de las causales enumeradas en el Artículo 112. En estos casos subsistirá la relación de trabajo hasta que termine el descanso post-natal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

ROIT 166: II.17
Constancia gratuita:

Constancia por servicios prestados

Art. 125. A la terminación de todo contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la haya motivado, el patrono debe dar gratuitamente al trabajador una cons-tancia que exprese:

Inicio y terminación
Trabajo desempeñado
Salario último periodo

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

³² Inciso interpretado por el Decreto No. 65 (Gaceta No. 18,998 del 26 de octubre de 1966), en el siguiente sentido: "Artículo 1.— Interpretar el inciso del Artículo 123 del Código de Trabajo, en el sentido de que el cálculo para establecer las indemnizaciones por despido injustificado, debe hacerse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador en los días efectivamente trabajados durante los últimos seis (6) meses de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término."

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

Eficiencia y comportamiento
Causa(s) de terminación

La eficiencia y comportamiento del trabajador; y,
La causa o causas de la terminación del contrato.

CADH: 19
CDN: 1, 24, 28.1, 29.1, 31.1,
32.1, 36
COIT 95: 11
CRH: 128.4)
ROIT 180: II
Crédito preferente:
excepto alimentarios
Pagar en 30 días

Indemnización por cese o liquidación

Art. 126. Las indemnizaciones previstas en los Artículos 116, 120 y 121 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador, depositario, ejecutor testamentario o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los Tribunales de Trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

Título III

Trabajo sujeto a regímenes especiales

C-NyA: 114-118
 COIT 138: 3
 COIT 182: 1, 2, 3, 4
 CRH: 119, 124, 128 (6, 7, 11)
 DDN: 9, 10
 DOIT V
 PIDESC: 10.3
 ROIT 13
 ROIT 14 : I y II
 ROIT 41 : I, II, III, IV y V
 ROIT 52
 ROIT 79: 1
 ROIT 146: 12
 ROIT 157 : VIII.42)
 ROIT: 165: I
 ROIT 190: I y II
 Adecuado a edad, estado físico y desarrollo

C-NyA: 122-124
 COIT 138: 3
 COIT 182: 1, 2, 3, 4
 ROIT 4: 1 y 2
 ROIT 6: 1
 ROIT 146: III; V
 ROIT 190: II
 TLC-RD-CAFTA: 16.8(d)

C-NyA: 125
 ROIT 41: III, IV
 ROIT 80: II; III
 ROIT 146: I; IV; V
 Jornada extraordinaria; Trabajos: nocturno clubs, teatros, circos, cafés, cantinas, expendios bebidas embriagantes y casas asignación

Horas en jornada ordinaria

Capítulo I

Trabajo de las mujeres y de los menores de edad

Protección especial

Art. 127. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Prohibición de labores insalubres o peligrosas

Art. 128. Los menores que no hayan cumplido dieciséis años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas.

Trabajos y jornadas prohibidas en la contratación de menores

Art. 129. Es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de dieciséis (16) años. También se prohíbe el trabajo de los mismos en clubes, teatros, circos, cafés, cantinas, expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y casas de asignación.

Descanso intermedio

Art. 130. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres y los menores, gozarán de un descanso intermedio de dos (2) horas.

Solo diurno y mayores de 16 años

Trabajo en explotaciones agrícolas o ganaderas

Art. 131. Tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los menores de dieciséis (16) años, dentro de las limitaciones establecidas en los Artículos 32 y 33 de este Código.

C-NyA: 130-131
CDN: 1, 19.1, 24.3, 28.1
COIT 182: 1-3
PIDCP: 7
Sólo entrenamiento vocacional

Trabajo en escuelas vocacionales e instituciones de previsión

Art. 132. En las escuelas vocacionales e instituciones de previsión y asistencia sociales, el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y mentales de los alumnos y a sus aptitudes y se realizará con fines de entrenamiento vocacional y no de explotación.

Deber de estudiar

En ningún caso se descuidará la enseñanza académica primaria a que tiene derecho todo niño.

Art. 133. (DEROGADO)³³

C-NyA: 123
COIT 182: 3.b

Prohibición actividades contrarias a moral y buenas costumbres

Art. 134. Se prohíbe ocupar a los varones menores de dieciséis (16) años y a las mujeres menores de edad, en la redacción, reparto o venta de impresos, reclamos, dibujos, grabados, pinturas, emblemas o imágenes, que puedan estimarse contrarios a la moral o a las buenas costumbres.

DADDH: VII
DUDH: 25.2
L-IHSS: 39, 40, 41;
L-IOM: 51, 54
PIDESC: 10.2
ROIT 95: I, II
ROIT 191: 1.1; 6.1

Licencia de maternidad

Art. 135. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.

Fuero de Protección o Maternal
4 semanas antes, 6 después

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en

³³ Derogado por el Decreto No. 73-96, que contiene el "Código de la Niñez y la Adolescencia" (Gaceta No. 28,053 del jueves 5 de septiembre de 1996). El artículo derogado versaba acerca de un registro que debía llevar el patrono que ocupara de los servicios de menores de 16 años.

el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Cálculo según forma de pago Certificado médico

Para los efectos del descanso de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar:

Estado embarazo
Día probable de parto
Inicio descanso

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

Expedido gratuitamente.
Acuse recibo de patrono

Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono no dará un acuse de recibo para los efectos legales.

ROIT 191: 6.1
Patrono cubre diferencia de subsidio IHSS

Cobertura: empleador e IHSS

Art. 136. Los patronos cubrirán la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad dé el Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al artículo anterior corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Total en caso de no subsidio de IHSS

Cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social no esté obligado a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo corre íntegramente a cargo del patrono.

De 2 a 4 semanas remuneradas

Licencia en caso de aborto o parto prematuro no viable

Art. 137. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 135.

Certificado médico:

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico sobre lo siguiente:

Aborto o parto no viable y día del mismo

La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar; y,

Tiempo reposo

La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Tiempo mayor descanso por enfermedad: pre y post natal no excede 3 meses

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

Excepción: aborto criminal

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

Licencia por enfermedad originada en el embarazo o parto

Art. 138. En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo por más de tres (3) meses a consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para trabajar, disfrutará de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

ROIT 191: 10.4
IGT comprueba disfrute adecuado

Subsidio pre y post parto

Art. 139. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora, y podrá suspenderse si la Inspección General del Trabajo o sus representantes comprueban, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

ROIT 95: III
2 descansos de 30 minutos: 16 meses

Facilidades a trabajadora lactante

Art. 140. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro

	<p>en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.</p>
<p>No requiere trámite, sólo participarlo a patrono</p>	<p>Este derecho será ejercitado por las madres, cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director del trabajo, la hora que hubieren escogido.</p>
<p>Descansos adicionales: certificación médica</p>	<p>El patrono está en la obligación de conceder más descansos, que los establecidos en los párrafos anteriores si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.</p>
<p>Espacio físico para trabajadoras lactantes</p>	<p>Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un lugar contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.</p>
<p>Contratar instituciones protección infantil</p>	<p>Los patronos pueden contratar con las Instituciones de Protección Infantil el servicio de que trata el párrafo anterior.</p>
<p>Promedio 180 días o fracción Tiempo de lactancia. Salarios no periódicos: reglas</p>	<p>Cálculo de retribución Art. 141. La retribución del descanso forzoso se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta (180) días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores. El valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente. Si se trata de un salario que no sea fijo, se aplicará la regla señalada para el descanso forzoso pre y post-natal.</p>
<p>L-IOM: 59 ROIT 95: III.2 y 3 Obligación empleador: Más de 20 trabajadoras Visto bueno IGT</p>	<p>Local para cuidado y alimentación de lactantes Art. 142. Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo</p>

el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo.

Incluye distintos establecimientos

Cómputo de número trabajadoras

Art. 143. Para el cómputo del número de trabajadoras de que trata el artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aún cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

DADDH: VII
 PIDESC: 10.2
 ROIT 95: IV.1 y 3

Fuero de protección trabajadora embarazada

Art. 144. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Presunción

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

Despido sin autorización:
 Indemnización 60 días salarios;
 demás prestaciones; pago 10
 semanas descanso (no tomados)

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

ROIT 95: IV.2
 Autorizado por IT o AM

Autorización para despedir embarazada

Art. 145. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres (3) meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del Inspector de Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquél funcionario.

Fundamentado en causas justificadas

El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono, para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el Artículo 112.

Injustificado: menor rendimiento

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

IT o AM oír a trabajadora, practicar pruebas y resolver
Providencia AM es provisional, a revisar por IT

Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector de Trabajo, residente en el lugar más cercano.

Doble remuneración

Indemnización por no otorgamiento de descanso

Art. 146. En caso de que el patrono no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los Artículos 135 y 137, la trabajadora tiene derecho como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

ROIT 95: V
Trabajos gran esfuerzo y nocturnos por más 5 hrs

Prohibición para trabajos pesados y nocturnos

Art. 147. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

C-NyA: 124

Denuncia por violación normativa de protección de mujeres y de menores

Art. 148. La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de mujeres y menores contenidas en este Código y sus reglamentos, podrá ser denunciada por cualquier ciudadano.

Capítulo II

Trabajo de los servidores domésticos

CRH: 131

Servicio doméstico (definición)

Art. 149. Servicio doméstico es el que se presta median-te remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí sólo o su fami-lia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella.

Costumbre integra normativa

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

Trabajadores(as) domésticos(as) (definición)

Art. 150. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular.

Descripción de labores en servicio domestico

Art. 151. El servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole.

Exclusiones: trabajos en empresas

Art. 152. Los que presten servicios de carácter domés-tico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como traba-jadores manuales, tendrán los derechos reconocidos a éstos y estarán sometidos a las normas generales de este Código.

COIT 95: 4

Presunción: salario en especie

Art. 153. Salvo prueba, en contrario se presume que la retribución de los domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos de calidad corriente y de habitación.

Descanso Hebdomadario
Régimen de feriados

Descansos: condiciones especiales

Art. 154. Al trabajo de los domésticos no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse las comidas. Durante los días feriados o de fiesta nacional que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis (6) horas y tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) de trabajo.

Permiso para estudio

Art. 155. El trabajador doméstico tiene derecho a que su patrono le dé oportunidad para asistir a la escuela nocturna.

Vacaciones remuneradas

Art. 156. Los trabajadores domésticos también tendrán derecho a vacaciones remuneradas como todos los trabajadores.

C-Sal:112
Expedido no más de 30
días anteriores a contrato

Certificado de buena salud

Art. 157. El patrono podrá exigir como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta (30) días anteriores por médicos al servicio del Instituto Hondureño de Seguridad Social, de la Dirección General de Sanidad o sus dependencias, o por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quienes lo deberán extender gratuitamente. A falta de éstos, puede presentar certificado de buena salud extendido por cualquier médico incorporado.

Primeros 15 días
Preaviso verbal: 24 hrs

Periodo de prueba en trabajo doméstico

Art. 158. En el trabajo doméstico los primeros quince días se considerarán de prueba, y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro (24) horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario.

Deber de preaviso: superado
periodo de prueba

Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete (7) días de

anticipación y si el trabajador doméstico tiene más de un (1) año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con un (1) mes de anticipación. En estos casos podrá, en defecto del aviso, abonar el importe correspondiente.

CDN: 19.1
Falta grave
Sólo pagar días servicio

Terminación sin aviso previo

Art. 159. No obstante lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior, el patrono puede dar por terminado el contrato sin aviso previo, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez y moralidad; en los casos de falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia en el cumplimiento de sus deberes, y en los demás que autorizan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.

CDN: 19.1
1 mes de salario

Despido indirecto: causas e indemnización

Art. 160. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un mes de salario en los casos de maltrato del patrono o de persona de la casa, o de conato para inducirlo a un hecho criminal o inmoral. También tendrá derecho a dar por terminado el contrato, además de las causas generales que lo autoricen para ello, cuando el patrono no le pague el salario que le corresponde, en cuyo caso deberá ser indemnizado con siete (7) días de salario si tiene menos de un (1) año de servicio y con un (1) mes si ha laborado un (1) año o más.

No incluye salario en especie

Cálculo de prestaciones

Art. 161. Los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador doméstico se pagarán tomando en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba.

Sin aviso previo ni
responsabilidad para trabajador

Finalización de contrato por enfermedad infecto contagiosa

Art. 162. Toda enfermedad infecto contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para poner término a su contrato sin aviso previo ni responsabilidad.

Contagio por el trabajador:
consecuencias

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

Máximo 4 meses

Enfermedad del trabajador: autoriza despido con pago de auxilio de cesantía:

Art. 163. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una (1) semana, dará derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 104, a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un (1) mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres (3) meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a cuatro (4) meses de salario.

Costear gastos razonables

Hospitalización o aislamiento: obligación del empleador

Art. 164. En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos.

Fallece en casa: costear
gastos inhumación

Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono este debe costear los gastos razonables de inhumación.

Subsiste contrato con parientes

Fallecimiento del empleador

Art. 165. Fallecido el patrono, subsistirá el contrato con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte.

Capítulo III

Trabajadores a domicilio

CRH: 130
ROIT 184: I, II y III

Definición

Art. 166. Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

Compra, transformación y
venta de materiales

La venta de materiales, que haga el patrono al trabaja-dor, con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados, y, a su vez, se los venda a aquél, o cual-quier otro análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

ROIT 184: III
Aviso a STSS y llevar libro
autorizado por STSS o Alcalde

Obligación del empleador

Art. 167. Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio, además de avisar inmediatamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe llevar un libro sellado y autorizado por la dependencia respectiva de dicho Ministerio, o en su defecto, por el Alcalde respectivo, en el que se debe anotar:

Nombres y domicilio

Nombres, apellidos y domicilio de dichos trabaja-dores;

Dirección trabajo

La dirección del lugar donde se ejecuta el trabajo;

Cantidad y características trabajo

Cantidad y características del trabajo que se encar-gue cada vez, con expresión de la cantidad, calidad y precio de las materias primas que se suminis-tren;

Fecha entrega y devolución

La fecha de entrega de esas materias primas a cada uno de los trabajadores, y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elabo-rados;

Retribución

Forma y monto de la retribución o salario; y,

Reducción o suspensión

Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo.

Comprobantes entrega
materiales o salario

Además hará imprimir comprobantes, por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materia-les que deban entregársele o el salario que le correspon-

da; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Obligación empleador

Entrega de libreta de salarios

Art. 168. El patrono debe entregar gratuitamente al trabajador a domicilio que ocupe, una Libreta de Salario, sellada y autorizada en la misma forma que el libro a que se refiere el artículo anterior. En esta libreta, además de las anotaciones que dicho artículo establece, se anotará la cuantía de los anticipos y salarios pagados.

COIT 95: 8
ROIT 85: I.2)
Retención hasta
décima parte salario

Trabajos defectuosos

Art. 169. Los trabajos defectuosos, o el evidente deterioro de los materiales, autorizan al patrono para retener hasta, la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

COIT 95: 12
ROIT 184: IV
No mayor de 1 semana
No inferiores a pagos hechos en
localidad o fábrica de patrono

Periodicidad y cálculo de remuneración

Art. 170. Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de labor o por períodos no mayores de una (1) semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad, o a los salarios que les corresponderían a aquellos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sancionado con el pago de una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalentes al doble de los salarios que hayan dejado de percibir.

ROIT 184: III y VII

Obligación patronal de informar

Art. 172. Los patronos que ocupen trabajadores a domicilio están obligados a suministrar a las autoridades del trabajo todos los informes que les soliciten, y en particular aquellos que se refieran a las condiciones de trabajo y a las tarifas de salarios pagadas al personal a su servicio.

ROIT 184: VII
A STSS: condiciones y salarios

Supervisión condiciones de trabajo: IT y SP

Art. 171. Los talleres familiares, las pequeñas industrias y el trabajo a domicilio, estarán bajo la vigilancia de Inspectores de Trabajo y Sanidad y en ellos se observarán todas las disposiciones relativas a seguridad, salubridad e higiene.

Capítulo IV

Trabajo de los aprendices

Art. 173. (DEROGADO)³⁴

Art. 174. (DEROGADO)³⁵

C-NyA: 129, 131, 132
CDN: 28.1, 29.1, 31.1, 32.1, 36
DDN: 9, 10

Capacidad para contratar

Art. 175. La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se rige por las disposiciones del Capítulo II del Título II de este Código.

Contenido mínimo: contrato de aprendizaje

Art. 176. El contrato de aprendizaje debe contener, por lo menos, los siguientes puntos:

Generales maestro o empleador

Nombres y apellidos, profesión y domicilio del patrono o del maestro;

Generales aprendiz

Nombres y apellidos, edad y domicilio del aprendiz;

Materia aprendizaje y servicios

Oficio, arte o industria materia del aprendizaje, y los servicios que ha de prestar el aprendiz;

Tiempo y lugar

El tiempo y lugar de enseñanza;

Retribución y otras condiciones

La retribución que corresponda al aprendiz en salario, y otras prestaciones, así como las escalas de aumento de éstas durante el aprendizaje. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean a cargo del patrono o maestro, y su valoración en dinero; y,

Tiempo instrucción

Tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

³⁴ Derogados por DECRETO No. 73-96, que contiene el Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta No. 28,053 del jueves 5 de septiembre de 1996). Trataban sobre la definición del contrato de aprendizaje y una retribución que pudiera ser inferior al salario mínimo.

³⁵ Derogados por DECRETO No. 73-96, que contiene el Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta No. 28,053 del jueves 5 de septiembre de 1996). Trataban sobre la definición del contrato de aprendizaje y una retribución que pudiera ser inferior al salario mínimo.

ROIT 57: 1.c
ROIT 60: 1

Contrato debe constar por escrito

Art. 177. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden re-gulados por las normas del contrato de trabajo.

No más de 1 año. Ampliación por autoridad; no más de 3 años

Duración del contrato de aprendizaje

Art. 178. El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un (1) año, a menos que la respectiva autoridad de tra-bajo, autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje puede pasar de tres (3) años.

Vencimiento del plazo

Si el contrato de aprendizaje termina antes del ven-ci-miento de los plazos prescritos en el párrafo anterior, sin culpa del aprendiz, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procurará buscarle nueva colocación a éste, en otro lugar de aprendizaje, igual o parecido al primero.

Nuevo contrato

Al celebrarse el nuevo contrato de aprendizaje debe ser tomado debidamente en cuenta el tiempo de aprendizaje ya cubierto.

Vigilancia de IGT

La Inspección General del Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Extendido por patrono

Certificado de aprendizaje

Art. 179. Al término del contrato de aprendizaje el pa-trono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el oficio, arte o in-dustria.

Negativa a certificar

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General del Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el oficio, arte o industria respec-tivos, asesorado por un maestro de educación primaria.

24 hrs para extender patrono el certificado

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono deberá extender el certificado dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.

Examen gratuito

Los exámenes a que se refiere este artículo no son re-munerados.

Obligaciones para con el aprendiz

Art. 180. Además de las obligaciones establecidas en el Artículo 95, el patrono tiene las siguientes para con el aprendiz:

Enseñar oficio

Enseñarle el oficio, arte o industria a que se hubiere comprometido, sin ocuparlo en labores diferentes que puedan perjudicar el aprendizaje;

Informar a padres o representantes

Hacer del conocimiento de los padres o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta o cualesquiera otros de importancia relacionados con ellos;

Preferir para vacantes

Concluido el aprendizaje, preferible en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas al oficio, arte o industria que hubiere aprendido;

Instruir con información general compatible

Procurar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio, arte o industria elegidos, principalmente la asistencia a escuelas técnicas relacionadas con la industria. Cuando el aprendiz no sepa leer y escribir, deberá dejarle dos (2) horas al día para asistir a la escuela correspondiente, en los lugares donde no se haya organizado escuela nocturna; y,

Otorgar certificación

Otorgarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que se haga constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos.

Obligaciones del aprendiz

Art. 181. Además de las obligaciones que en el Artículo 97 se establecen para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

Prestar servicio	Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, sujetándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del patrono o del maestro;
Ser leal y guardar respeto	Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;
Deber de sigilo	Guardar reserva absoluta sobre la vida privada de su patrono o maestro, familiares de éstos y operarios; y,
Economía en desempeño	Procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.

ROIT 60: 3.2)
No mayor 60 días

Periodo de prueba para el aprendiz

Art. 182. Habrá un período de prueba no mayor de sesenta (60) días para determinar si el aprendiz tiene la capacidad física y mental para el oficio, y, si así fuere, el aprendizaje continuará por el tiempo convenido o necesario.

Causas de despido del aprendiz

Art. 183. Además de las causas generales que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, puede éste despedir al aprendiz sin responsabilidad:

Incumplimiento obligaciones	Por incumplimiento de las obligaciones que le señale el Artículo 181; y,
Incapacidad manifiesta o notoria falta de seriedad	Por incapacidad manifiesta del aprendiz durante el período de prueba para el oficio, arte o industria de que se trate o por notoria falta de seriedad en el aprendizaje.

Causas que lo justifican

Despido indirecto

Art. 184. El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo, sin aviso previo, por violación de las obligaciones que impone al patrono o maestro el Artículo 180; o en el caso de que el patrono o sus familiares traten

de inducirlo a cometer un acto ilícito o sancionado por las buenas costumbres.

1 mes salario, Indemnización: separación o despido injustificado

En los casos a que se refiere el párrafo anterior, y en el despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un (1) mes de salario como indemnización.

7 días

Preaviso

Art. 185. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato con previo aviso de siete (7) días. El patrono puede prescindir del previo aviso pagando igual período.

No menos de 5% del total

Contratación mínima de aprendices

Art. 186. Es obligatorio para los patronos y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento (5%) de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio, que en ella presten sus servicios.

Menos de 20 de un oficio: 1 aprendiz

Si hubiere menos de veinte (20) trabajadores del oficio de que se trata podrá haber no obstante un (1) aprendiz.

Preferencia: hijos trabajadores

Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores de la empresa respectiva.

ROIT 60: 3.2).a)

Responsable de enseñanza

Art. 187. Si el patrono no pudiese dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que haya de servir como maestro.

Art. 188. (DEROGADO)³⁶

COIT 14: 1.1
Empresas industriales

Escuelas para aprendices

Art. 189. Las empresas industriales deberán crear, en las esferas de su especialidad, escuelas de aprendices destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios.

³⁶ Derogados por DECRETO No. 73-96, que contiene el Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta No. 28,053 del jueves 5 de septiembre de 1996). Cuyo contenido versaba sobre el trabajo y la enseñanza en las correccionales, sin amparo en el salario mínimo.

Potestad reglamentaria: STSS

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social reglamentará esta obligación, de acuerdo con la capacidad económica de las empresas.

Art. 190. (DEROGADO)³⁷

Capítulo V

Trabajadores agrícolas, ganaderos y forestales

CRH: 132
ROIT 110: I.1-4
ROIT 132: I.1, 3; II; III
ROIT 133: 1-14
ROIT 192: I; II; III

Trabajo agrícola (definición)

Art. 191. Trabajo agrícola es el conjunto de operaciones que se hacen en el campo, por razón de cultivos u obras de transformación o bonificación territorial, o en la ganadería y aprovechamiento forestal.

Excluye industriales

Se excluyen las labores que, aunque derivadas de la agricultura, tienen carácter industrial.

IT: clasifica

La calificación, en caso de duda, se hará por el Inspector del Trabajo de la localidad o su representante, de cuya resolución se podrá reclamar ante el superior respectivo.

ROIT 192 IV.12).1)

Empleador agricultor. Definición

Art. 192. Patrono agricultor es la persona natural o jurídica que se dedica por cuenta propia al cultivo de las tierras de su propiedad, o ajenas, en calidad de arrendatario, usufructuario, etc., sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

ROIT 192: IV

Trabajadores agropecuarios. Definición

Art. 193. Trabajadores agropecuarios son los que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

³⁷ Derogados por DECRETO No. 73-96, que contiene el Código de la Niñez y la Adolescencia (Gaceta No. 28,053 del jueves 5 de septiembre de 1996). Cuyo contenido versaba sobre el trabajo y la enseñanza en las correccionales, sin amparo en el salario mínimo.

Exclusiones

La definición anterior no comprende a los administrado-res, mandadores, contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de la empresa.

Régimen del trabajo agropecuario

Art. 194. El trabajo de los obreros agrícolas se regirá por las normas generales de los contratos individuales de trabajo, en lo que no sean incompatibles con las labores agrícolas y con las disposiciones del presente Capítulo.

Horarios: normas supletorias

Cuando en el trabajo agrícola no se estipula unidad de tiempo, no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, las condiciones de la región o por la costumbre.

COIT 95:4
ROIT 110: VI
Más de 10 trabajadores

Alojamiento y asistencia médica

Art. 195. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales, que ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores, están obligadas a suministrarles alojamiento adecuado, a destinar un local para asistencia de enfermos y a proveerles de los medicamentos o medios terapéuticos de urgencia.

C-Sal: 108
Erradicar enfermedades tropicales

Medidas profilácticas

Art. 196. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales, están obligadas a adoptar las medidas profilácticas tendientes a erradicar las enfermedades tropicales.

STSS y SP: responsables de emitir normativa

Art. 197. Los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Salud Pública y Asistencia Social dictarán las medidas conducentes para el cumplimiento de los dos artículos anteriores.

Más de 20 niños en edad escolar

Local para escuela

Art. 198. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales, en donde hubiere veinte (20) o más niños en edad escolar, hijos de sus trabajadores, tienen la obligación de suministrar local apropiado para establecer una escuela.

C-NYA: 114, 115, 116, 117, 118
 COIT 182:3.D)
 CRH: 128 (6, 11)
 DOIT: 2.c)
 ROIT 190: II.3)
 Principio de supremacía
 de la realidad
 Vinculación contrato de trabajo

Trabajo agrícola de mujeres y menores

Art. 199. Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrón da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores agrícolas, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador agrícola jefe de la familia. En consecuencia, esos trabajadores agrícolas se consideran vinculados al expresado patrón por un contrato de trabajo.

ROIT 110: III, IV
 Máximo 1 semana

Periodicidad del salario

Art. 200. El pago del salario deberá hacerse en períodos de tiempo que no excedan de una (1) semana.

En cosechas o peligro de daño:
 recargos de ley

Prohibición a peones de campo

Art. 201. Se prohíbe al peón de campo construir y hacer plantaciones en los terrenos de la finca, sin el permiso del patrón.

Jornadas extraordinarias

Art. 202. En el período de cosecha, cuando amenacen peligros o daños de consideración, los trabajadores prestarán sus servicios aún en días de descanso y en horas suplementarias, percibiendo sus salarios con los recargos de ley.

IT las reducirá a límite razonable

Trabajo por unidad de obra o tarea

Art. 203. Cuando el trabajo se realice por unidades de obra generalmente llamadas "tareas", el Inspector de Trabajo podrá reducirlas al límite razonable si hubiere motivo.

ROIT 93: 1-7
 ROIT 110: VII, VIII, IX, X, XI

Normativa suppletoria

Art. 204. En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, descansos obligatorios, vacaciones, salarios, obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores, se aplicarán las disposiciones generales.

Capítulo VI

Trabajo de transporte

CRH: 132
ROIT 161: I.1

Trabajadores de transporte. Definición

Art. 205. Trabajadores de transporte son los que sirven en vehículos que realizan la conducción de pasajeros o de carga, o de pasajeros y carga a la vez.

ROIT 161: I.1

Ámbito de aplicación subjetiva

Art. 206. Las disposiciones de este Capítulo comprenden a las empresas particulares y a las del Estado y Municipalidades, y se refieren a obreros y empleados de transporte, a los choferes que presten servicios al Estado, a las Municipalidades, a los Representantes Diplomáticos o Consulares y a los de propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro.

Provista por empresa o propietario

Libreta del conductor

Art. 207. Todo trabajador de transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario de vehículos, en la que deberá constar:

Nombres, apellidos y edad
Empresa o propietario
Nacionalidad y domicilio
Ingreso y cese
Salario
Cargo, clase y No. vehículo
Firmas partes

Nombres, apellidos y edad del trabajador;
Nombre de la empresa o propietario del vehículo;
Su nacionalidad y domicilio;
Fechas de ingreso y cese en el trabajo;
El salario o sueldo;
Cargo que desempeña y clase y número del vehículo; y,
Firmas del patrono y del obrero.

ROIT 161: XI.29) y 30)

Licencia para manejar y constancia de fianza

Art. 208. Los choferes deberán estar provistos, además, de las respectivas licencias para manejar extendida por la autoridad de tránsito correspondiente, y de la constancia de haber otorgado la fianza que la ley exige para ejercer el cargo de conductor de vehículos.

Obligarietoridad: libreta, licencia y constancia

Art. 209. Ninguna empresa o propietario podrá ocupar a trabajadores que carezcan de la libreta, licencia y cons-

tancia de fianza a que se refieren los dos artículos anteriores.

Causales especiales de despido

Art. 210. Además de las causas generales establecidas en este Código, el patrono podrá despedir al conductor por la inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa legalmente aprobados.

Limitación Jus Variandi
Régimen general

Reglas para traslado

Art. 211. Los trabajadores que deban prestar sus servicios en lugares fijos y determinados no estarán obligados a trasladarse a otras localidades sino conforme a las reglas que establece este Código.

ROIT 161: IV
No más de 400 km diarios

Duración del recorrido

Art. 212. No es necesario que el contrato determine exactamente la duración del viaje para el cual el trabajador presta sus servicios, pues bastará que se indique geográficamente el término del viaje. Ningún conductor estará obligado a hacer un recorrido mayor de cuatro-cientos (400) kilómetros diarios.

ROIT 161: III-XII
Ordinaria: puede exceder 8 horas:
trabajo en turnos
Habilitados todos los días

Jornada diaria y semanal

Art. 213. Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho (8) horas diarias, siempre que se establezcan turnos de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los domingos, sábados por la tarde y días festivos.

Máximo por semana
Diurno: 44 horas
Nocturno: 36 horas

En ningún caso el total de horas trabajadas podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) en la semana, si se tratare de trabajo diurno, ni de treinta y seis (36) en trabajo nocturno.

Jornada extraordinaria

Art. 214. Todo lo que exceda el tiempo que en este Código se estime como jornada ordinaria, será considerado como tiempo extraordinario de trabajo para los fines de retribución.

Ruta errada o culpa en accidente

Excepción jornada extraordinaria

Art. 215. No se considerarán como horas extraordinarias las que el trabajador ocupe, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidentes de que fuere culpable.

Caso fortuito o fuerza mayor

El patrono no responde de excesos resultantes por caso fortuito o fuerza mayor.

Operar fuera lugares señalados:
causal despido

Prohibición al conductor

Art. 216. Se prohíbe a los trabajadores de transporte recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por la empresa para este fin. La violación de este artículo será causal de despido del trabajador.

Antigüedad y mérito

Escalafón

Art. 217. Las empresas de transporte deberán establecer un escalafón de sus trabajadores y sujetarlos a riguroso ascenso por antigüedad y méritos.

IT Determina

Huelga: servicio mínimo

Art. 218. En caso de huelga de los trabajadores, el respectivo Inspector del Trabajo fijará el número, de los que deban continuar en sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio haga necesaria esta medida.

C-Sal: 108
ROIT 161: II y XII

Potestad reglamentaria: STSS

Art. 219. Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte, el Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

Ámbitos territorial y sectorial

Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada; y en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y,

Integrar normativa con base a continuidad, seguridad y derechos de trabajadores

Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propio de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

Capítulo VII

Trabajo en el mar y en las vías navegables

CINFTGGM: III; X
 CRH: 132
 ROIT 9
 ROIT 10
 ROIT 109: 10-13
 ROIT 126: I
 ROIT 138: I-V
 ROIT 139: I-IV
 ROIT 140: 1-3
 ROIT 141: 1-3
 ROIT 153: II-VII
 ROIT 155: 1; 2
 ROIT 173: I-IV

Dotación de una nave

Art. 220. La dotación de una nave la constituirán: el capi-tán, los oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los marineros y toda persona que preste servicio en cualquier capacidad a bordo de un barco, excepto:

Excepciones

Las personas que trabajen exclusivamente por su propia cuenta;

Trabajadores portuarios

Las personas cuyas labores estén únicamente relacionadas con la carga a bordo y que en realidad no están ni al servicio del armador ni al del capitán;

Aprendices y becados

Los trabajadores portuarios que viajen entre puertos; y,
 El aprendiz bajo contrato y los alumnos becados.

Capitán: representante del empleador

Art. 221. El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyen.

Modalidades contractuales

Art. 222. El contrato de trabajo de tripulantes, podrá celebrarse:

Ámbito temporal

Por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje; y,

Remuneración

Por una parte de los fletes o de las utilidades.

Contrato por viaje

El contrato por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del tripulante hasta concluir la descarga de la embarcación, al rendir el viaje de retorno en el puerto de su domicilio; podrá, sin embargo, designarse expresamente en el contrato, para el vencimiento del mismo, un puerto distinto. Se entiende por domicilio de la embarcación, el consignado en el contrato; en defecto

	<p>de esta designación, el puerto hondureño donde tenga su oficina principal el armador o patrón y, en caso de duda, el de su matrícula.</p>
<p>Restitución de tripulante</p>	<p>En los contratos por tiempo determinado o indefinido, se fijará el puerto a donde deba ser restituido el tripulante, y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó.</p>
<p>Contrato por tiempo indefinido: amarre temporal sólo suspende contrato</p>	<p>En los contratos por tiempo indefinido, el amarre temporal de una embarcación no da por concluido el contrato, sino que sólo suspende los efectos del mismo hasta que la embarcación vuelva al servicio. No se considerará como amarre temporal las reparaciones.</p>
<p>ROIT 27 ROIT 107: 2.a ROIT 108: f ROIT 153: V ROIT 174 Excepción</p>	<p>Obligación de restitución a puerto: empleador Art. 223. Será siempre obligación del patrón restituir al tripulante al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.</p>
<p>Cubrir emolumentos Cambio nacionalidad: 3 meses salario o más; Naufragio: subsidio 2 meses salario</p>	<p>Cambio de nacionalidad o naufragio: consecuencias Art. 224. Si una nave hondureña cambiare de nacionalidad o pereciere por naufragio, se tendrán por concluidos todos los contratos de embarque a ella relativos en el momento en que se cumpla la obligación, de que habla el artículo anterior y la de cubrirles los emolumentos que devenguen hasta el momento del desembarque. En el primer caso, los tripulantes tendrán derecho al importe de tres (3) meses de salario, salvo que las indemnizaciones legales fueren mayores; y, en el segundo caso, a un subsidio económico equivalente a dos (2) meses de salario, salvo que alguna otra disposición legal o la costumbre los faculte para reclamar uno mayor.</p>
<p>Aumento proporcional: excepción fuerza mayor</p>	<p>Contratos por viaje: prolongación o retraso Art. 225. Los tripulantes contratados por viaje, tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, a menos que se deba a fuerza mayor.</p>

Reducción viaje: no afecta salarios

No deberá hacerse reducción de salarios, si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

ROIT 27

Mientras nave viaje

Prohibición de concluir el contrato

Art. 226. No podrán las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entenderá que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el Artículo 222 para la restitución del trabajador.

Excepciones

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, podrá éste dar por concluido su con-trato, ajustándose a las prescripciones legales. También podrá el patrono dar por terminado el contrato de trabajo no estando la nave en ninguno de los puertos a que se refiere el Artículo 222 siempre que se garantice al tra-bajador su restitución a uno de aquellos y el pago de las prestaciones a que tuviere derecho conforme al contrato de trabajo concluido.

Cambio de capitán o de destino: justa causa para finalizar contrato

Art. 227. El cambio de un capitán por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y de acertada dirección o la variación del destino de la nave cuando el contrato sea por viaje, serán también causas justas para que los trabajadores den por terminados sus contratos si ante los funcionarios competentes se evidencian las circuns-tancias relativas al capitán arriba mencionadas y no se le reemplaza en el término que fijen dichos funcionarios.

ROIT 49

ROIT 153: IV

ROIT 187: I.2.d, e; II-V

Corresponde a capitán

Potestad para fijar jornadas y turnos

Art. 228. Compete exclusivamente al capitán fijar las jornadas y turnos de trabajo, de acuerdo con los usos marítimos, sin perjuicio de que las autoridades del ramo intervengan para defender los principios de justicia so-cial vulnerados.

CRH: 138.4)

ROIT 180: II-IV

Para pago de salario

e indemnizaciones

Derecho preferente sobre bienes

Art. 229. La nave con sus máquinas, aparejos, pertre-chos y fletes estará afecta, a la responsabilidad, del pago

de los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores quienes tendrán derecho preferente.

Máximo una semana
Sin perjuicio de otras
responsabilidades

Abandono voluntario: pérdida de salario

Art. 230. Por el solo hecho de abandonar voluntariamente la nave mientras ella esté en viaje, perderá el trabajador los salarios no percibidos a que tuviere derecho, siempre que éstos no excedan el valor correspondiente a una (1) semana de trabajo, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales en que incurriere. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustitutos conforme a lo establecido en el Artículo 226.

Salarios se entregan STSS

El capitán entregará a la autoridad hondureña el monto de los referidos salarios para que sean enviados a la Se-cretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual los enviará al sindicato de marinos respectivo.

Derechos por enfermedad

Art. 231. El trabajador que sufre de alguna enfermedad inculpable mientras la nave esté en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del patrón, tanto a bordo como en tierra, con goce de su sueldo; y, una vez curado, a ser restituido al lugar correspondiente de acuerdo con lo dispuesto por los Artículos 222 y 223, si así lo pidiere. Los casos comprendidos por la Ley de Seguro Social o por las disposiciones sobre riesgos profesionales se registrarán de acuerdo con lo que ellas dispongan.

DGT o consulado

Formularios de contratos de marinos

Art. 232. Los formularios de los contratos de marinos en las naves bajo bandera hondureña dedicadas al servicio internacional deberán obtenerse en la Dirección General del Trabajo o en el Consulado de Honduras al que co-rresponda el puerto de zarpe. El contrato y los nombres de los tripulantes constarán en un mismo documento, a fin de que no haya individuos de la tripulación que no aparezcan debidamente contratados.

4 por tripulante

Ejemplares de contrato

Art. 233. El contrato de trabajo de los tripulantes de embarcaciones deberá ser firmado, en cuatro ejemplares, redactados en español, por el capitán o quien haga sus

veces, y los marinos, en presencia de la autoridad hondureña correspondiente. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro en poder de la autoridad que intervino en la contratación y el otro será depositado en la Dirección General del Trabajo o remitido a ésta por el funcionario que conociere del contrato.

Copia en lugares visibles

El capitán o quien haga sus veces queda en la obligación de colocar copia del contrato en lugar visible y de libre acceso a los marinos para conocimiento de los mismos.

L-AM: 1.13
ROIT 186: 1-4

Prohibición de intermediarios

Art. 234. Queda prohibida la intervención de intermediarios en las gestiones de alistamiento.

Excepciones: sindicatos u ONG DGT:
autoriza

Se exceptúan los sindicatos y demás instituciones que actúen con fines no lucrativos, autorizados por la Dirección General del Trabajo.

CINFTGGM: VI L-
MSTLC: 10, 11, 14.2
Capitán y demás oficiales

Certificado de idoneidad

Art. 235. El capitán y demás oficiales de las naves mercantes nacionales que desempeñen a bordo cargo técnico o profesional, deberán portar un Certificado de Idoneidad que los habilite para desempeñar tal cargo

Por 4 años
Operadores de radio: CONATEL

Los comandantes de los puertos habilitados de la República, y en su caso, los cónsules respectivos, expedirán dicho certificado por el término de cuatro (4) años, renovable por igual período, excepto el certificado o licencia de los operadores de radio que será expedido por el Director General de Comunicaciones Eléctricas. Estos certificados serán expedidos con base en el título o documentos fehacientes que los interesados presenten para comprobar su capacidad técnica o profesional.³⁸

Tanto los comandantes de los puertos nacionales como los cónsules de la República en los puertos extranjeros donde arriben naves mercantes nacionales, cuidarán de que su oficialidad tenga a bordo el correspondiente Certificado de Idoneidad.

³⁸ Expedidos por CONATEL (L-MSTLC, Decreto No. 185-95, Gaceta No. 27,823 del 5 de diciembre de 1995).

COIT 108: 2, 3, 4, 5, 6
L-OMM: 31

Libreta de identificación: documento de identidad

Art. 236. Los tripulantes deberán obtener una “Libreta de Identificación”, para comprobar su identidad, nacio-nalidad y calidad de marino.

Obligatorio: Naves más de 30 toneladas

Todo tripulante de nave mercante nacional mayor de treinta (30) toneladas brutas de capacidad, tendrá dere-cho de tener y portar consigo, la libreta de identificación que lo habilite para trabajar en naves mercantes nacio-nales.

MMN: otorga libreta

Esta libreta deberá solicitarse en la oficina del Gobierno encargada de la marina mercante nacional. Los admi-nistradores de aduana de los puertos habilitados de la República y los cónsules hondureños en puertos extran-jeros tendrán facultad para expedir libretas de identi-ficación a la gente de mar que lo solicite y compruebe su derecho a ella.

COIT 108: 4.2

Libreta de identificación: contenido

Art. 237. La Libreta de Identificación de los tripulantes contendrá los siguientes datos:

Número libreta
Fotografía
Impresión digital y firma
Generales

Número de la libreta;
Fotografía del portador;
Impresión digital y firma;
Nombres y apellidos; número y lugar de expe-dición de la Tarjeta de Identidad; fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, profesión, domicilio y es-tado civil;

Señas particulares
Datos nave

Señas particulares;
Nombre y clase del barco para el cual se ha com-prometido a trabajar o del cual ha sido despedido el marino;

Lugar y fecha alistamiento
Servicio prestado
Conclusión contrato
Firma capitán y autoridad

Lugar y fecha de alistamiento;
Servicio prestado a bordo;
Lugar y fecha de conclusión del contrato;
Firma del capitán y de la autoridad hondureña que expidió la libreta; y,

Lugar y fecha expedición

Lugar y fecha de expedición de la libreta.

Documento de identidad

En la cara interna de la portada de la libreta, figurará esta anotación%La presente libreta constituye un documento de identidad a los efectos del Convenio Internacional del Trabajo (Número 108), sobre los documentos de identidad (Gente de Mar), 1958.³⁹

Registro múltiple y periódico

Art. 238. La Libreta tendrá el suficiente número de páginas con las necesarias columnas en blanco para que pueda constar en las mismas, periódicamente, el nombre y nacionalidad de la nave en que trabaje, la fecha y lugar del enganche, ocupación a bordo, fecha y lugar del desenganche del tripulante, la calidad de su servicio y la firma del capitán o agente de la nave.

C-NyA: 122
CRH:119, 124, 128 (6, 7)
Menores de 16

Prohibición servicio de menores

Art. 239. Los menores de dieciséis (16) años de edad no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco.

Excepción: alumnos, aprobados
y vigilados por SEP

Se exceptúan los alumnos de los buques escuelas aprobados y vigilados por la Secretaría de Educación Pública.

90%

Procentaje mínimo de marinos hondureños

Art. 240. Todo capitán de nave hondureña está en la obligación de mantener en la lista de tripulación no menos de un noventa por ciento (90%) de marinos de nacionalidad hondureña.

Comandantes de puerto y
cónsules vigilan cumplimiento

Tanto los Comandantes de los puertos hondureños, como los Cónsules de la República de Honduras en los puertos extranjeros, donde arriben naves mercantes nacionales, vigilarán de que los capitanes, dueños o agentes de las naves, cumplan estrictamente con lo preceptuado en el presente artículo.

³⁹ Párrafo agregado por el Decreto No. 462 (Gaceta No. 22,196 del 18 de mayo de 1977).

Multa L 1,000 a 5,000
impuesta por IGT y cónsules

Incumplimiento: cancelación de matrícula y multa

Art. 241. La contravención al artículo anterior será pe-nada con la cancelación de la matrícula y con multa de mil a cinco mil lempiras (L. 1,000.00 a L. 5,000.00) que será impuesta por la Inspección General del Trabajo y, en el extranjero, por los funcionarios consulares de la República.

Pago liquidación: por muerte del trabajador

Art. 242. La liquidación de los salarios del trabajador que muera durante el viaje, se hará de acuerdo con las si-guientes reglas:

Unidad de tiempo devengado

Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma;

Viaje: mitad ida, total regreso

Si el contrato fuere por viaje se considerará que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere du-rante el viaje de ida y la totalidad si muriere de regreso; y,

Parte: lo que corresponda a
comienzo viaje

Si el ajuste se hizo a la parte, se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucediere después de comenzado el viaje.

Excepción: sin obligación antes
salida convenida

El patrono no estará obligado a ningún pago en el caso de que el fallecimiento ocurriere antes de la fecha en que normalmente debía salir el barco.

Corresponde salario completo
de viaje

Muerte en defensa de la nave o detención: consecuencias

Art. 243. Si la muerte del trabajador ocurriere en defensa de la nave o si fuere apresado por el mismo motivo, se le considerará presente para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato, hasta que concluya el viaje o debiera normalmente haber concluido.

Facilidades para ejercer voto

Art. 244. Los capitanes de embarcaciones mercantes na-cionales concederán a sus tripulantes el tiempo necesa-rio para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que a su juicio la seguridad de la embarcación lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas.

ROIT 143: II.3)

Tiempo sindical

Art. 245. Con las mismas condiciones del artículo anterior y los requisitos que establece este Código, deberá permitirse a los tripulantes que falten a las labores para desempeñar comisiones de su sindicato o del Estado.

Inexistencia de relación laboral: polizón

Art. 246. No se considerará contrato de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de una embarcación mercante nacional, con personas que se hayan introducido a ésta de modo fraudulento, y que tenga por objeto devengar con servicios personales el importe del pasaje cuyo pago trataban de eludir.

Firma de contrato

Art. 247. El naviero de una o varias embarcaciones deberá, como patrón, firmar contrato con la tripulación o con el sindicato a que pertenezca la mayoría de los tripulantes, expresando en el mismo el nombre de la embarcación o embarcaciones a que se refiera.

Principio de norma mínima
Supervisión y control STSS y DGE

Contrato con buques extranjeros

Art. 248. Todo contrato de trabajo celebrado por tripulantes de nacionalidad hondureña, para la prestación de servicios en buques extranjeros, deberá hacerse en los términos establecidos en el Artículo 43.

ROIT 187: II.6)
Servicios iguales:
embarcaciones distintas

Diferencia salarial aceptable

Art. 249. Serán válidos los contratos en virtud de los cuales se estipulen salarios distintos para servicios iguales, si éstos se prestan en embarcaciones de diversas categorías.

Viaje excede duración de contrato

Finalización ante tempus

Art. 250. Cuando falten diez (10) días o menos para el vencimiento de un contrato y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda de duración a este término, los tripulantes podrán pedir la rescisión de sus contratos, dando aviso al patrón con tres (3) días de anticipación al de la salida del barco, a fin de no quedar obligados a prestar sus servicios en ese nuevo viaje.

Trabajo extraordinario resto de personal

Descanso semanal: personal franco

Art. 251. El capitán otorgará el descanso semanal, en el puerto o en el mar, al personal franco, cuando por dicho descanso no se afecte el servicio de la embarcación. Sin embargo, al personal de guardia continua, o al que por la naturaleza del trabajo que desempeñe no le fuere posible disponer del descanso semanal, se le cubrirá como trabajo extraordinario.

Cómputo de vacaciones

Art. 252. Las vacaciones se computarán desde el momento del desembarque, y si la salida se anticipa al término de ellas, el tripulante podrá renunciar al tiempo que le falte para completarlas, a condición de que le sea restituido cuando vuelva a estar en puerto. Si el tripulante no renuncia al resto de sus vacaciones será considerado como gozando de licencia sin sueldo, desde que terminen sus vacaciones hasta que vuelva a embarcarse.

COIT 95: 3
L-Monet: 4.b
ROIT 187: I.a, c; I-IV
A elección tripulantes

Monedad de pago del salario

Art. 253. A elección de los tripulantes, los salarios podrán ser pagados en moneda extranjera, entregándoseles una cantidad equivalente a la señalada, cuando la embarcación se encuentre en puerto, en aguas extranjeras o próximas a llegar a ellas.

ROIT 142: 1-9
ROIT 153: V
De acuerdo a reglamentos dentro jornada normal

Instrucciones y prácticas preventivas

Art. 254. Las instrucciones y prácticas para evitar riesgos de mar, se harán en los términos que prevengan los reglamentos de marina, sin que se tenga que abonar por esas labores tiempo extraordinario. Los capitanes y oficiales obrarán en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representante de los patronos.

ROIT 78: 1-3
Cómodo e higiénico

Obligación de alojamiento

Art. 255. Los patronos están obligados a proporcionar a bordo a la tripulación alojamientos cómodos e higiénicos.

Presunción

Gastos de situación a familiares

Art. 256. En todo contrato celebrado con tripulantes se entenderá estipulado, aunque no se exprese, que los gastos de la situación de fondos a familiares de éstos,

serán por cuenta del patrón cuando la embarcación se encuentre en el extranjero.

Informe dentro 24 hrs

Recale por accidente de trabajo

Art. 257. Cuando a bordo ocurra algún accidente de tra-bajo, el capitán informará a la Capitanía del Puerto a que se recale, dentro de las veinticuatro (24) horas de haber ocurrido el accidente.

Puerto extranjero: informe a cónsul o a JT

Si el buque llega a puerto extranjero, rendirá ese informe al cónsul hondureño, o en su defecto, al Juzgado del Tra-bajo del primer puerto nacional que toque, sin perjuicio de las demás obligaciones que a este respecto establece el presente Código.

CINFTGGM: X
ROIT 185: I-IV
ROIT 28: I, II, III, IV
Corresponde a MMN
STSS: vigilancia trabajo buques en puerto

Inspección de embarcaciones

Art. 258. La inspección de las embarcaciones mercan-tes, por lo que se refiere a sus condiciones de seguridad, corresponde exclusivamente a los inspectores del ramo de marina, limitándose los del trabajo a la vigilancia de este ramo, cuando los buques estén en puerto y aten-diendo a los reglamentos de marina.

COIT 87: 3.1)
Aplica CT
Excepción

Disposiciones sobre huelga

Art. 259. Son aplicables a los tripulantes las disposiciones de este Código en materia de huelgas, con la excepción de que nunca podrán declararla cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto. Si la declaran al fondear en puerto, abandonarán el barco, excepto el personal que tenga a su cargo la custodia, con el fin de garantizar la seguridad y conservación de éste.

Nave en reparación

Obligación de proporcionar alimentos y alojamiento

Art. 260. Cuando una embarcación sea llevada a puerto extranjero para hacerle reparaciones, y su estado no per-mita que los tripulantes permanezcan a bordo, el naviero les proporcionará alimentos y alojamiento. Esta obliga-ción subsistirá igualmente en puerto nacional, cuando no sea el lugar donde se celebró el contrato. En uno y otro caso se dará sin costo para los tripulantes.

Especificado en contrato

Pago por salvamento a otra nave

Art. 261. En los contratos de trabajo se especificará el porcentaje que habrá de percibir la tripulación, cuando se trate de dar salvamento a otra embarcación.

Causas especiales: despido

Art. 262. Son causas justas que facultan al patrón para dar por terminados los contratos de embarque, además de las enumeradas en el Artículo 112, las siguientes:

Violación o desobediencia de órdenes

La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;

Abandono de guardia

El abandono de la guardia de la nave;

Irrespeto a pasajeros

La falta al respeto que se debe a los pasajeros;

Embriaguez o bajo influencia de drogas estupefacientes

Encontrarse en estado de embriaguez al salir la embarcación o durante la navegación o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

No presentarse a bordo

No presentarse a bordo a la hora fijada para la salida, o que presentándose, desembarque y no haga el viaje; y,

Residual

Las demás causas que establezcan las disposiciones legales sobre la materia, en lo que no se opongan a este Código.

Causas especiales: despido indirecto

Art. 263. Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 114, las siguientes:

Guerra con nación destino

Cuando se declare el estado de guerra entre Honduras y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;

Epidemia puerto descarga

Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y,

Cambio o muerte de capitán

Cuando ocurra alguno de los casos a que se refiere el Artículo 227, y por muerte del capitán de la nave.

CINFTGGM: I.1; II
 ROIT 40: 1-2
 ROIT 48: I; II
 ROIT 105: 1-4
 ROIT 106: a-d
 ROIT 108: a-g
 ROIT 137: I-IX
 ROIT 145: I-VII
 ROIT 160: I-III
 ROIT 199: I-V
 Cabotaje y marinos en
 naves internacionales
 Marino: presunción

Ámbito subjetivo de aplicación

Art. 264. Las disposiciones de este Código rigen las relaciones entre patronos y trabajadores de los barcos que se dediquen al servicio de cabotaje y a los marinos de las naves dedicadas al tráfico internacional.

Se considerará marino a toda persona que preste servicios en cualquier capacidad a bordo de un barco, excepto:

Excepciones

El capitán;
 El piloto;
 Los oficiales;
 El médico;
 El personal de enfermería o de hospital;
 Las personas que trabajen exclusivamente a base de participación en los beneficios o ganancias;
 Las personas cuyas labores estén únicamente relacionadas con la carga a bordo y que en realidad no están al servicio del armador ni al del capitán; y,
 Los trabajadores portuarios que viajen entre puertos.

LOMM y C-Com: En lo no regulado

Las relaciones entre patronos y trabajadores, en naves dedicadas al tráfico internacional o interno, no reguladas por este Código, se regirán por las disposiciones de la Ley Orgánica de la Marina Mercante y del Código de Comercio.

Normativa supletoria

Todo lo relativo a la higiene de la nave y a la salud y seguridad de los tripulantes se regirá por lo dispuesto en los Convenios Internacionales, en el Código de Sanidad y sus reglamentos y en las demás leyes sobre la materia.

Potestad reglamentaria: STSS

Art. 265. Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los regla-

mentos del presente Capítulo que estime necesario pro-mulgar.

Capítulo VIII

Trabajo ferrocarrilero

CRH:119, 132
Estatal o privado

Régimen aplicable

Art. 266. El trabajo en los ferrocarriles de todo el país, sean éstos de pertenencia del Estado o de propiedad privada, se regirá por las disposiciones de este Código.

Trabajadores ferrocarrileros: listado

Art. 267. Se considerarán trabajadores del ferrocarril los siguientes: jefes de estaciones, despachadores, conductores, motoristas, agentes de fletes o de pasajes, maquinistas, fogoneros, guardafrenos, guardagujas, fleteros, proveedores y ayudantes de proveedores, de locomotoras o carros motores, mecánicos y ayudantes, personal de talleres, sean o no especializados, personal de mantenimiento, operadores de grúas, puenteros, abandonados y en general todos los empleados y obreros que en oficinas, vías o tránsito están directamente afectados al servicio del transporte por vía férrea.

DOIT 2 d)
Capacidad física, eficiencia y antigüedad

Ascensos

Art. 268. Los ascensos de los trabajadores, se otorgarán tomando en cuenta la capacidad física, la eficiencia y la antigüedad, en los términos que establezcan los contratos de trabajo.

CIAGS: 12
ROIT 178: I-V
Diurna, nocturna o mixta

Jornada de trabajo

Art. 269. Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier tiempo del día o de la noche. La jornada puede ser diurna, nocturna o mixta.

Diurna: 5 am-7 pm

Jornada diurna es la cumplida entre las cinco horas (5 a. m.) y las diecinueve (7 p. m.)

Nocturna: 7 pm-5 am

Jornada nocturna es la cumplida entre las diecinueve horas (7 p. m.) y las cinco (5 a. m.)

Mixta: 3 horas noche
cambia a nocturna

Cuando la jornada de trabajo comprenda parte del período “día” y parte del período “noche” se considerará nocturna en su totalidad, cuando se labore tres (3) o más horas en el período “noche”, y se considerará mixta, cuando las horas de trabajo en la “noche” no lleguen a tres (3).

Nocturna: recargo
Mixta: recargo sólo nocturnas

Cuando la jornada se considere nocturna de acuerdo con este artículo, se aplicará el recargo de salario a que se refiere el Artículo 273, a todo el tiempo de trabajo; y cuando se considere mixta, únicamente a la parte cumplida dentro del período “noche”.

Jornada prolongada

Cuando la jornada de labor haya sido prolongada más allá de ocho (8) horas y hasta los límites máximos que autorice el presente Capítulo y se laboren tres (3) o más horas en el período “noche”, el recargo se aplicará sobre las ocho (8) horas de jornada normal y no sobre las horas consideradas extraordinarias que, en este caso especial, llevarán solamente el recargo de horas extraordinarias. Cuando las horas comprendidas en el período “noche”, no lleguen a tres (3), se aplicará el recargo por trabajo nocturno como en el caso de jornada mixta.

Tiempo permanencia a
disposición de empresa y no salir
de lugar a descansos y comidas

Trabajo efectivo. Definición

Art. 270. A los efectos de la determinación de la jornada de trabajo y su duración, se considerará trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a disposición de la empresa. Igualmente se considerará como trabajo efectivo el caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comida.

Inactividad por causas
ajenas a voluntad

Se considerará tiempo de trabajo efectivo el que el trabajador permanezca inactivo por causas ajenas a su voluntad desde la hora fijada para presentarse al trabajo, según los horarios establecidos por la empresa o según las órdenes impartidas, si no se trata de servicios sujetos a un horario regulado.

Excepción

No se considerará tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador no permanezca a las órdenes de la em-

presa y pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comida.

Hora nocturna equivale a 80 minutos

Cómputo de tiempo efectivo: jornada nocturna

Art. 271. Para el cómputo del tiempo efectivo de trabajo a los solos efectos del establecimiento de los máximos de horas laborables, cada hora de trabajo nocturno se computará como ochenta (80) minutos. La presente disposición se aplicará únicamente al tiempo efectivamente trabajado en el período “noche”, pero no comprende el tiempo considerado como de trabajo nocturno por disposición de este Código, pero cumplido dentro del período “día”.

Límites normales de la jornada

Art. 272. Se considerarán límites normales de duración del trabajo:

Diurna 44 horas, nocturna, 36 horas semanales

Cuarenta y cuatro (44) horas en la semana jornada diurna, treinta y seis (36) horas en la semana jornada nocturna;

Diurna 192, nocturna 156 mensuales

Ciento noventa y dos (192) horas en el mes jornada diurna, ciento cincuenta y seis (156) horas en el mes jornada nocturna; y

Diurna 176, nocturna 144 cuatro semanas

Ciento setenta y seis (176) horas en un período de cuatro semanas consecutivas jornada diurna, ciento cuarenta y cuatro (144) horas en un período de cuatro semanas consecutivas jornada nocturna,

Horas nocturnas de 80 minutos:

A los efectos del presente artículo, las horas de trabajo nocturno se computarán en la forma y medida establecidas en el artículo anterior, para el solo efecto de asegurar la proporción legal entre la duración de las jornadas diurnas y nocturnas.⁴⁰

⁴⁰ Interpretado por el Decreto No. 96 (Gaceta No. 17,403 del viernes 16 de junio de 1961), en el siguiente sentido: “c) Los límites normales de duración del trabajo a que se refiere el Artículo 272, del Código del Trabajo, en la regulación de las jornadas mensual y de cuatro semanas consecutivas, se entiende sin perjuicio de cumplir lo dispuesto para la duración de las jornadas al día y a la semana, salvo los casos de excepción a que se refiere el Artículo 277 del mismo Código.

CIDTM: 25.1.a)
20% nocturna

Recargo en jornada nocturna y extraordinaria

Art. 273. Fijase en el veinte por ciento 20% el recargo legal para toda hora de trabajo que se considere nocturno de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.

50% extraordinaria

Fijase en el cincuenta por ciento 50% el recargo legal para toda hora de trabajo que se considere extraordinaria de conformidad con el presente Capítulo.

Cálculo sobre salario ordinario
Concurrencia extraordinaria y
nocturna: excepción

Ambos recargos son independientes y en consecuencia, cuando el tiempo de labor tenga al mismo tiempo el carácter de nocturno y de extraordinario, se calcularán ambos recargos sobre el tipo de salario de jornada ordinaria y se sumarán a éste. El presente párrafo no es aplicable al caso excepcional de jornada prolongada a que se refiere el último párrafo del Artículo 269.⁴¹

CADH: 12

Forma de aplicación de recargos

Art. 274. El recargo por trabajo nocturno se aplicará, en su caso, de conformidad con los Artículos 270 y 273.

Horas extraordinarias:

El recargo por trabajo en horas extraordinarias se aplicará de conformidad con los artículos citados sobre las siguientes bases:

Exceso jornada ordinaria

Se considerarán horas extraordinarias de trabajo todas las que excedan de los límites establecidos en el Artículo 272 de este Código;

Exceso diario

Aún dentro de los límites establecidos en el inciso anterior, se considerarán extraordinarias las horas que excedan de ocho (8) horas diarias jornada diurna y de seis (6) horas diarias jornada nocturna; y, Las horas de trabajo efectivamente cumplido no podrán exceder de doce (12) horas diarias entre jornada ordinaria y horas extras, salvo que exista convenio colectivo que lo autorice y dicho convenio esté aprobado por la Dirección General del Trabajo.

Límite máximo diario: 12 horas
Excepción: Convenio colectivo

⁴¹ Interpretado por el Decreto Número 96 (1961), en el siguiente sentido: "d) El recargo legal del cincuenta por ciento a que se refiere el Artículo 273 del Código del Trabajo, para toda hora de trabajo que se considere extraordinario se sumará al tipo de salario por jornada ordinaria, según los límites establecidos por el Artículo 272. El pago del salario por jornada ordinaria, no podrá eludirse por el hecho de pagar el recargo legal para toda hora que se considere extraordinaria."

Tiempo de trabajo efectivo: incluye traslados

Art. 275. Se considerará tiempo de trabajo efectivo:

Ida y regreso por orden empresa

Todo tiempo que el trabajador ocupe en trasladarse, tanto de ida como de regreso, desde un punto o lugar donde deba presentarse, según disposición y orden de la empresa, hasta el punto en que efectivamente tome servicio; y,

Entre puntos de la línea

Todo tiempo ocupado por el trabajador en desplazarse desde un punto de la línea o líneas hasta otro, para substituir a un trabajador ausente, cualquiera sea la causa de la ausencia o para relevarlo, cualquiera sea la causa del relevo.

Trabajo efectivo: remunerado

Art. 276. En todos los casos en que se hace mención a trabajo efectivo o tiempo de trabajo efectivo, se entenderá que se debe pagar el salario ordinario o con recargo, según corresponda.

30% diurnas y 70% nocturnas

Jornadas excepcionales: supuestos y recargos

Art. 277. Fuera de los límites establecidos en las disposiciones precedentes o en los convenios a que se refiere el inciso c) del Artículo 274, únicamente se podrá trabajar más horas con un recargo del treinta por ciento (30%) y del setenta por ciento (70%), respectivamente, según se trate de horas diurnas o nocturnas, en los siguientes casos:

Fuerza mayor

Fuerza mayor;

Caso fortuito

Caso fortuito;

Accidente

De accidente o de prevenir un accidente inminente;

Trabajo urgente

Trabajo de extrema urgencia a efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa;

Problemas en vía o puentes

Casos de choque, descarrilamiento, derrumbe o roturas de puentes o vías, o interrupción en los teléfonos de la línea; y,

Casos análogos

Casos de similar gravedad a los anteriormente establecidos.

Limitación labores y horas

En los casos establecidos en el presente artículo, el trabajo se limitará a lo estrictamente indispensable para restablecer el servicio o lograr el objetivo perseguido. Si

por cualquiera de las antedichas circunstancias o por las previstas en los Artículos 274 inciso c) y 274 de este Código, se excedieren los límites establecidos en el inciso a) del artículo últimamente citado, el total de horas semanales efectivamente trabajadas no podrá exceder de sesenta y dos (62) en cada período de seis (6) días ni de doscientas treinta y cuatro (234) mensuales.

Salvo si hay sanción disciplinaria

Subsanación de errores: no computa como extraordinarias

Art. 278. No se considerarán horas suplementarias o extras aquellas que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, pero serán consideradas extraordinarias si, como consecuencia del error, el trabajador fuere objeto de una sanción disciplinaria.

Dentro de límite máximo legal
Asegurar normalidad servicio:
obligación pagar recargos

Obligación de laborar jornada extraordinaria

Art. 279. Dentro de los límites de doce (12) horas diarias, sesenta y dos (62) semanales o doscientos treinta y cuatro (234) mensuales, las empresas podrán exigir el cumplimiento de horas extraordinarias para asegurar la normalidad del servicio, asumiendo por tal exigencia la obligación de pago de los recargos que correspondan.

Potestad reglamentaria: PE

El Poder Ejecutivo podrá limitar la aplicación del presente artículo en forma progresiva previa consulta a las empresas y organizaciones de trabajadores.

No inferior a 8 hrs

Descanso mínimo entre jornadas

Art. 280. Las empresas procurarán organizar el trabajo de manera que normalmente medie un intervalo razonable entre la terminación de la jornada de un (1) día y la del siguiente; pero en ningún caso dicho intervalo podrá ser inferior a ocho (8) horas.

15% Menos de 10 horas
10% Menos de 12, más de 10 horas

Descanso menor a doce horas: recargos

Art. 281. Cuando el intervalo a que se refiere el artículo anterior no llegue a diez (10) horas, el salario de la siguiente jornada sufrirá un recargo del quince por ciento (15%) sobre el salario ordinario, recargo que será independiente de los que pueden corresponder por otro concepto. Cuando el intervalo sea de diez (10) horas o más,

pero menos de doce (12) horas, el recargo será del diez por ciento (10%).

CIAGS: 13
CITDM: 25.1.a)
COIT 14: 2.1y 2.3
COIT 106: 6
DUDH: 24 y 25.1
PIDESC: 7.d)

Descanso hebdomadario

Art. 282. El descanso podrá ser fijado en cualquier día de la semana, pero deberá ser fijo para cada trabajador y no podrá ser objeto de cambio, antes de tres (3) semanas de regir un (1) día determinado de descanso, salvo lo dispuesto en el Artículo 283 del presente Código. Las empresas podrán aplicar el sistema de descanso rotativo, variable de semana a semana, cuando se otorgue un (1) día de descanso por cada cinco (5) trabajados.

Rotativo: aviso 3 meses de anticipación

El descanso rotativo se cumplirá conforme a tablas que permitan a los trabajadores conocer sus días de descanso por lo menos para un período de tres (3) meses.

DGT suministrará tablas o modelos

La Dirección General de Trabajo suministrará las tablas para el descanso rotativo o sus modelos.

COIT 14: 4.1, 4.2 y 5
COIT 106: 8
Vía de excepción: pagar duplo de salario

Trabajo en el día de descanso

Art. 283. Las empresas no podrán ocupar habitualmente a sus trabajadores en su día de descanso semanal, pero podrán hacerlo por vía de excepción pagando el duplo del salario correspondiente en proporción a las horas trabajadas.

Descanso sustitutivo

Las empresas no estarán obligadas al pago de doble salario si convienen con el trabajador en que éste goce de un descanso substitutivo en la misma semana o de un (1) día más de vacaciones anuales por cada día de descanso trabajado, como acumulación de descanso no gozado, siempre que tal acuerdo conste por escrito, en cada caso.

Límite: 12 veces al año

Las empresas no podrán utilizar a sus trabajadores en su día de descanso más de doce (12) veces en cada año ni aún bajo las formas precedentemente establecidas.

C-Sal: 108

Medidas de prevención de accidentes y enfermedades Art. 284. Las empresas que exploten ferrocarriles deberán cumplir estrictamente todas las disposiciones que se emitan para la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales e incorporar a sus prácticas aquellas medidas que aconsejan la ciencia, la técnica y la experiencia.

Higiénico y confortable

Alojamiento obligatorio: por servicios fuera de domicilio Art. 285. Las empresas que exploten ferrocarriles deberán suministrar gratuitamente a sus trabajadores alojamiento higiénico y confortable cuando por razones de servicio deban permanecer o pernoctar en lugares que no sean los de su domicilio o residencia habitual.

El suministro deberá comprender cama, ropa de cama limpia para cada trabajador, así como suficiente cantidad de sillas y mesas.

En lo posible se dispondrá igualmente de un lugar adecuado para comidas con las comodidades necesarias.

Suministro de alimentos

Art. 286. En los casos que corresponda, la empresa deberá suministrar alimentación suficiente o entregar a cada trabajador anticipadamente una cantidad para gastos de comida.

En defecto de dinero: según
convención colectiva

En caso de no suministrar alimentación, la empresa pagará a cada trabajador la cantidad que se estipule por convenio colectivo.

Labores indispensables

Huelga: servicio mínimo

Art. 287. En los casos de huelga, los huelguistas estarán obligados a mantener y el patrono y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores necesarios para ejecutar las labores indispensables para atender al servicio de hospitales y a la seguridad y conservación de los trenes, talleres y vías. Los trabajadores deberán también continuar las labores en los trenes de auxilio y en los que estén al servicio del Estado. En todo caso harán llegar los trenes hasta la estación terminal de su carrera.

Se consideran intermediarios:
guerras o perturbaciones graves

Empresas ferrocarrileras: contratadas por estado

Art. 288. Cuando las empresas ferrocarrileras contraten servicios para el Estado, serán consideradas como inter-mediarias, en los casos de guerra o de perturbaciones graves del orden público.

Valorar antigüedad y buenos
servicios

Medida disciplinaria: trabajador cercano a jubilación

Art. 289. Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicio que se haya estipulado en los contratos colectivos para la jubilación, cometa una falta que no sea, infamante ni se considere como delito, se tomarán en cuenta su antigüedad y buenos servicios, a fin de imponerle la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar sus derechos de jubilación.

Sólo trabajadores sindicalizados

Trabajadores cesados por reducción: posibilidad de reintegro

Art. 290. Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si es que éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos, si la afiliación existía al tiempo de la reducción. En otro caso el reintegro se producirá plenamente.

Causa de rescisión

Prohibición: operar fuera de lugares señalados

Art. 291. Se prohíbe a los tripulantes recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por las empresas para estos fines. La violación de este artículo será causa de rescisión del contrato de trabajo.

Pasajeros y carga

Ámbito material de aplicación: trabajo ferrocarrilero

Art. 292. El presente Capítulo comprende toda forma de trabajo ferrocarrilero, es decir, el transporte terrestre por vía férrea tanto de pasajeros como de carga, sea mediante un flete o como medio adscrito al trabajo principal de una empresa que no sea de transporte.

PE: a propuesta de STSS

Potestad reglamentaria

Art. 293. El Poder Ejecutivo, a propuesta de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, emitirá todos los reglamentos complementarios que considere necesarios.

Normativa supletoria

Art. 294. Todo lo no previsto en este Capítulo se regirá por las disposiciones del presente Código.

Capítulo IX

Trabajo del transporte aéreo

CRH:119, 132 L-AC:
278; 300-302;307

Ámbito material de aplicación

Art. 295. Las relaciones de trabajo de transporte aéreo se regirán por las disposiciones del Título IV, Generalidades, Sección I.- Relaciones de las empresas con los trabajadores, de la Ley de Aeronáutica Civil vigente⁴², y en su defecto por las disposiciones del presente Código.

Potestad reglamentaria: STSS

Art. 296. Con el objeto de aplicar a las empresas de transporte aéreo los principios y disposiciones de este Código, relacionándolos con los de la Ley de Aeronáutica Civil, el Poder Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reglamentará el trabajo a que se refirió el presente Capítulo.

⁴² Correspondía al Decreto 146 de 1957 y reformas. Actualmente es el Título XVII del Decreto 55-2004 (Gaceta No. 30,393 del 19 de mayo de 2004).

Capítulo X

Trabajadores de empresas de petróleo

CRH: 119, 132
IGT: regula

Obligación de proporcionar habitación

Art. 297. En los lugares de exploración y explotación de petróleo, el patrono está en la obligación de construir habitaciones para sus trabajadores, con carácter transitorio o permanente según la actividad que se desarrolle, y de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte la Inspección General del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas.

Esta obligación comprende también el saneamiento del suelo en los lugares en donde sea necesario.

Sana y suficiente o salario para obtenerla; parte de salario

Obligación de proporcionar alimentación

Art. 298. Las empresas de petróleo deben suministrar a sus trabajadores, en los lugares de exploración y explotación, alimentación sana y suficiente, o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada región. La alimentación que se suministre en especial, se computará como parte del salario y su valor se estimará en los contratos de trabajo, en las libretas o certificados que expida el patrono.

1 Médico: menos de 200 trabajadores
2 médicos: si pasa 200 trabajadores; un médico más por cada fracción mayor de 50

Obligación de proveer servicios médicos

Art. 299. Las mismas empresas están obligadas a sostener un médico y cirujano hondureño, en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores, durante un período mayor de un (1) mes, no pasa de doscientos (200), y uno más por cada fracción mayor de cincuenta (50).

Uno o más, de acuerdo a número trabajadores y familiares

Obligación de construir hospitales

Art. 300. Las empresas construirán en los centros permanentes de labores uno o varios hospitales, de acuerdo con el número de trabajadores y de familiares inscritos, con dotación de elementos modernos de cirugía, labo-

ratorio, Rayos X y farmacia, con provisión suficiente de drogas para atender las necesidades de los enfermos que se presenten, y con servicio aislado para enfermos infecto-contagiosos.

Todo trabajador que lo necesite

Obligación de hospitalizar

Art. 301. Las empresas están obligadas a hospitalizar a todos los trabajadores que lo necesiten.

Combatir enfermedades tropicales y sociales

Medidas profilácticas: stss y sp

Art. 302. Las empresas, por conducto de los médicos y demás personal sanitario, pondrán en práctica las medidas profilácticas ordenadas por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salud Pública y Asistencia Social para combatir el paludismo, anemia tropical, disentería, pian y demás endemias tropicales, y las enfermedades llamadas sociales, y para evitar por los medios científicos modernos la viruela, la fiebre amarilla, la difteria, la fiebre tifoidea, y demás enfermedades evitables por la vacunación.

Entre SP y empresa

Establecimiento de centros mixtos de salud

Art. 303. Las empresas de petróleo pueden celebrar contratos con la Secretaría de Salud Pública y Asistencia Social para el establecimiento de centros mixtos de salud en las regiones en donde tengan establecidos trabajos y bajo la responsabilidad de tales centros quedarán prestandose los servicios de sanidad y de asistencia de que trata el presente Capítulo.

Ley de Explotaciones Petroleras

Norma supletoria

Art. 304. Los casos no previstos en este Capítulo, se regirán por las disposiciones del presente Código y por la Ley del Petróleo.

Capítulo XI

Trabajo minero

COIT 45: 2, 3

CRH: 119, 132

L-GM: 85

ROIT 124: 1

ROIT 125: II;III

Por enfermedad no profesional:

asistencia gratis hasta por 6 meses

1 médico cada 200 trabajadores o

fracción, no inferior a 50

Obligación especial: empresas mineras

Art. 305. Las empresas mineras tienen como obligación especial la de suministrar gratuitamente a sus trabajado-res asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hos-pitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses, debiendo tener un médico y cirujano hondureño, en ejercicio legal de la profesión, por cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).

Reglas para despedir trabajador incapacitado

Art. 306. Transcurrido el término de la asistencia médi-ca establecida en el artículo anterior, las empresas de que trata este Capítulo, no pueden despedir al trabajador que siga incapacitado sin cumplir antes lo dispuesto en los Artículos 104 y 105, más los gastos de transporte al próximo centro poblado en donde haya médico y hospital oficial.

Preventivos, curativos y
tratamiento especial

Obligación de proveer tratamientos

Art. 307. Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del médico, preventivos y curativos del paludismo y trata-miento especial a los trabajadores atacados de endemias tropicales.

ROIT 125: III

ROIT 183: I; II; III

Prescritas por STSS y SP

Medidas sobre higiene y seguridad

Art. 308. Las empresas mineras tienen las obligaciones que sobre higiene del personal y de los campamentos y seguridad de los trabajadores prescriban los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Salud Pública y Asis-tencia Social.

L-GM: 23 (5); 40; 85- 91;

93 (4)

Normativa supletoria

Art. 309. Todo lo no previsto en este Capítulo se regirá por las disposiciones del presente Código y del de Mi-nería⁴³.

⁴³ El Código de Minería ha sido derogado por el Decreto No. 292-98, que contiene la Ley General de Minería (Gaceta No. 28,785 del sábado 6 de febrero de 1999).

Capítulo XII

Empleados de comercio

C-Com: 363, 364, 365, 366, 367,
368, 369, 371
COIT 81: 24
CRH: 132

Definición

Art. 310. Son empleados de comercio las personas que trabajan al servicio de comerciantes o establecimientos mercantiles, como auxiliares de éstos, en el desempeño de algunas gestiones del tráfico comercial.

Inscripción en libro y
constancia de la misma

Todo comerciante al admitir a una persona como empleado, la inscribirá con la respectiva categoría en un libro que para ello deberá llevar y a cada empleado inscrito le dará constancia de la inscripción, para que le sirva de comprobante.

Contenido mínimo libro: Generales
y condiciones de trabajo

En dicho libro se hará constar: los nombres y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad, estado, profesión u oficio y domicilio del trabajador; el número de su tarjeta de identidad y el lugar de expedición de la misma; la clase de trabajo, el día en que comenzó éste; plazo del contrato; duración de la jornada; el salario, lugar, fecha y períodos de pago.

Remisión listado empleados a DGT

La expresada constancia será sin perjuicio de la obligación que contiene el Artículo 312 de este Código.

No más de 8 horas

Jornada máxima

Art. 311. Ningún empleado de comercio puede ser obligado por sus jefes o patronos a trabajar más de ocho (8) horas diarias. La distribución de las horas de trabajo, se hará de común acuerdo entre los patronos y los empleados.

Jornada extraordinaria.
Prohibición feriados y festivos

Los empleados de farmacias, cuando estén de turno, de empresas de alumbrado y otras de pública necesidad, cuyas horas de trabajo sea indispensable aumentar a más de ocho (8) horas, por el recargo de trabajo, percibirán la remuneración extraordinaria que les corresponda, de conformidad con lo establecido en el Título IV de este Código. Esta misma disposición será aplicable a los demás empleados de comercio, que de acuerdo con los patronos trabajen más de las ocho (8) horas en los días

laborables. Los empleados de comercio no podrán ser obligados por sus jefes a trabajar en días feriados o festivos.

Enviar a DGT en enero

Remisión de lista de empleados : obligación empleador

Art. 312. Todo jefe o patrono de establecimientos o empresas mercantiles, estará en la obligación de remitir a la Dirección General del Trabajo, cada mes de enero, la lista de los empleados que tuviere y dar cuenta de los cambios que ocurran, con distinción de hondureños y extranjeros, los empleos que desempeñen y el sueldo que cada uno devengue, con todos los datos que establece el Artículo 310, debiendo suministrar, además, cualquier otro dato que pidiere dicha Dirección.

No priva carácter de empleado particular

Simultaneidad de empleos

Art. 313. El hecho de que una persona que trabaje en un establecimiento comercial, preste sus servicios a otra persona, fuera de las horas legales, no le priva del carácter de empleado particular de la primera.

Provisión de sillas a empleados

Art. 314. Los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres u otros establecimientos comerciales o industriales, tendrán el número suficiente de sillas, para que los empleados u obreros puedan sentarse, siempre que sus tareas lo permitan.

Ubicación de las sillas en los locales

Art. 315. En los establecimientos comerciales, las sillas deben estar atrás de los mostradores o vitrinas, ya sean permanentes o provisorias, no tomándose en cuenta las que se tienen para ser utilizadas por el público.

Establecimiento industrial: obligación de proveer sillas

Art. 316. En lo que se refiere a los establecimientos industriales, el empleado u obrero, de acuerdo con la índole del trabajo, debe realizarlo sentado proporcionándole el patrono sillas que le permitan realizar sus tareas con la menor fatiga.

Multas: L 5 a L 10 por primera
infracción; L 50 siguientes

IT supervisa cumplimiento

Art. 317. Los Inspectores de Trabajo quedan encargados de asegurar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos anteriores, debiendo imponer a los infractores multas de cinco a diez lempiras (L. 5.00 a L. 10.00) por la primera infracción y de cincuenta (L. 50.00) por las siguientes.

Título IV

Jornadas, descansos y salarios

Capítulo I

Jornadas de trabajo

CRH:119, 128 (1, 2, 3, 5, 9, 10)
ROIT 116: I, II
TLC-RD-CAFTA: 16.8(e)
Principio Tutelar o Protector
No excluye soluciones especiales

Disposiciones de observancia general

Art. 318. Lo dispuesto en los siguientes artículos de este Título es de observancia general, pero no excluye las soluciones especiales que para ciertas modalidades de trabajo se dan en otros Capítulos del presente Código, ni el convenio que con sujeción a los límites legales realicen las partes.

Jornada ordinaria de trabajo

Art. 319. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.

Excede ordinaria, o máxima legal

Trabajo suplementario u horas extras

Art. 320. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Trabajos diurno, nocturno y jornada mixta

Art. 321. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5 a. m.) y las diecinueve (7 p. m.); y nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7 p. m.) y las cinco (5 a. m.).

Diurno: 5 am-7 pm
Nocturno: 7 pm-5 am
Mixta: diurna-nocturna, no
menos de 3 hrs; máximo de 7
horas por día y 42 por semana

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

CIAGS: 12
 CITDM 7.a)
 COIT 14: 1.2
 ROIT 7
 ROIT 8: I-V
 ROIT 14: I y II
 Diurna: 8 horas por día,
 44 por semana 48 salario
 Nocturna: 6 horas por
 día, 36 por semana, 48
 salario Mixta: 42 salario
 Límites no se aplican en
 casos de excepción

No completar jornada:
 salario proporcional, en
 base a 48 hrs/ semana

No completar jornada:
 salario proporcional, con
 base a 48 horas por semana

Bajo órdenes o no poder salir del
 lugar durante descanso y comidas

Ordenadas por Gobierno,
 previo estudio de STSS

Dirección, confianza, manejo

Límites para las jornadas ordinarias

Art. 322. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana.

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

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

Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta.⁴⁴

Tiempo de trabajo efectivo. Definición

Art. 323. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

Labores insalubres o peligrosas: posibilidad de jornada reducida

Art. 324. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Trabajadores excluidos: regulación de jornadas máximas legales

Art. 325. Quedan excluidos de la regulación sobre jornadas máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

Los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo;

⁴⁴ Interpretado por el Decreto No. 96 (Gaceta No. 17,403 del 16 de junio de 1961), en el siguiente sentido: "e) Para los efectos del Artículo 322 del Código del Trabajo, el salario que corresponde a cuarenta y ocho horas semanales de las jornadas de trabajo diurno, será igual al salario de treinta y seis horas de la jornada nocturna y cuarenta y dos de la mixta."

Servicio doméstico	Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
Labores discontinuas, simple vigilancia, otras: DGT califique	Los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros, empleados de hoteles y demás que sean calificados en tal carácter, por la Dirección General del Trabajo y los de simple vigilancia como mayordomos y capataces, cuando residen en el lugar o sitio del trabajo;
Choferes	Los choferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración;
Agrícolas, ganaderas y afines	Los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines; y,
Comisionistas y similares que realicen labores fuera	Los trabajadores remunerados a base de comisión y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo.
No más de 12 horas diarias; derecho a descanso mínimo de 1.30 horas	Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1.30) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.
Potestad reglamentaria: STSS	El Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo. ⁴⁵
1 sola o dividida en 2 o más periodos, con descansos	<p>Jornadas continua o discontinua</p> <p>Art. 326. La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.</p>
Jornada continua: descanso mínimo: 30 minutos	Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de treinta (30) minutos dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

⁴⁵ Interpretado por el Decreto No. 21 (Gaceta No. 17,895 del jueves 7 de febrero de 1963), en el siguiente sentido: "Artículo 1º.— Interpretar el Artículo 325 del Código de Trabajo en el sentido de que los celadores, cuidadores, serenos y vigilantes o wachimanes no se consideran empleados de confianza y que en consecuencia están sujetos a las disposiciones legales sobre jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo."

Perciben salario de semana ordinaria

Descanso mínimo entre jornadas

Art. 327. Después de la terminación del tiempo de trabajo diario debe concedérsele a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de por lo menos diez (10) horas.

Jornada reducida

Art. 328. Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

CIAGS: 12
25% sobre valor trabajo diurno

Recargo por trabajo nocturno

Art. 329. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno.

Mismo recargo para periodo jornada mixta

Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

CIAGS: 12
Ejecutado efectivamente fuera de límites ordinarios cualquier jornada
Recargos sobre salario diurno:

Jornada extraordinaria

Art. 330. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerado, así:

25%, diurna-periodo diurno

Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno;

50%, diurna-periodo nocturno

Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y,

Sobre salario nocturno: 75%,
nocturna-periodo extraordinario

Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

Subsanación de errores: no computa como jornada extraordinaria

Art. 331. No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

12 horas
Excepción: siniestro o riesgo inminente y no poder sustituir trabajadores

Prohibición de jornada extraordinaria por más de 4 veces a la semana
Excepción: carestía de brazos en siembra o cosecha

PE Determina aplicación sobre jornadas

Evitar cambio de turnos perjudiciales

Jornada ordinaria sumada a extraordinaria: máximo diario

Art. 332. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce (12) horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas o instalaciones, plántos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no pueden substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

Labores insalubres y peligrosas: prohibición de jornada extraordinaria

Art. 333. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria. Queda también prohibido al patrono permitir la jornada extraordinaria de un mismo trabajador durante más de cuatro (4) veces a la semana, excepto que haya evidente carestía de brazos en tiempo de siembras o de recolección de cosechas.

Trabajo por turnos para no exceder jornada máxima

Art. 334. Los patronos estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sean necesarios, para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el presente Capítulo.

Pago jornada extraordinaria: debe constar en libro

Art. 335. Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

Empresas de transporte, comunicaciones e índole especial o continuo

Art. 336. Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a las empresas de transporte y comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el reglamento que dicte el Poder Ejecutivo, el cual tomará en cuenta las exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores.

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

Capítulo II

Descansos generales y especiales

CIAGS: 13
 COIT 14: 2.1, 2.3, 4.1
 y 5 COIT:106.6.3)
 CRH: 128.9
 DADDH: XV
 DUDH: 24
 PDESC: 7.d
 ROIT 103: 1-7
 Descansos en día
 distinto a domingo:

Urgencia

Carácter técnico o práctico

Graves perjuicios por interrupción

Agrícolas o ganaderas

Domésticos y choferes

Feriado o fiesta nacional

No aplican excepciones a
 menores de 16

CRH: 128.9) y 10)
 Coincidencia 2 feriados:
 remunerado sólo uno

Descanso hebdomadario

Art. 338. El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical en los casos siguientes:

Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible;

Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad;

Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicas;

Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y,
 En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares.

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

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

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

Feriatos remunerados

Art. 339. Los patronos pagarán los siguientes días feriatos o de fiesta nacional: 1º de enero, 14 de abril, 1º de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. Cuando coincidan dos feriados en un mismo día, se entenderá cumplida la obligación pagando el patrono a sus

trabajadores un día feriado o de fiesta nacional, en la forma que este artículo y el siguiente determinen.

Suspensión por fiesta

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

Base de cálculo: promedio semana anterior

El pago de los días feriados o de fiesta nacional, cuando no se trabajen, debe hacerse con el promedio diario de salario ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional de que se trate.⁴⁶

Si éste no hubiere trabajado durante la semana inmediata anterior se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.

salarios por quincena o por mes: incluye feriados

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen.⁴⁷

Doble y descanso compensatorio

Remuneración feriado laborado

Art. 340. Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo del salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al Artículo 338.

46 El Decreto Número 116 (Gaceta No. 17,017 del 1 de marzo de 1960), interpreta el párrafo 3 del primer Artículo 339, en el siguiente sentido: "Artículo 1º.— Interpretar el párrafo 3º del Artículo 339 del Código de Trabajo, así: "El promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que hubiere devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional, se obtendrá, dividiendo entre seis el total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados en dicha semana anterior, cuando se hubiere trabajado completa, y en el caso de que no se hubiere trabajado completa, se dividirá la suma de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en dicha semana inmediata anterior entre el número de días efectivamente trabajados."

Este artículo ha sido reformado por los Decretos: No. 275 (Gaceta No. 17,061 del 25 de abril de 1960); 288-98 (Gaceta No. 28,765 del 14 de enero de 1999), este último Decreto reformado e interpretado por el 162-99 (Gaceta No. 29,016 del 9 de noviembre de 1999); y, por el 199-2001 (Gaceta No. 29,654 del 11 de diciembre de 2001), el cual restableció la vigencia de este artículo, derogando al mismo tiempo el 199-2201, el Artículo 1 del 288-98 y la interpretación contenida en el 162-99.

COIT 14: 2.3

Competencia gobierno.

Prohibición o limitación trabajo en domingo

Art. 341. El Gobierno puede prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollan en las poblaciones más importantes, cualquiera que sea el número de trabajadores ocupados en cada establecimiento.

Víspera descanso:
prohibición de laborar

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

COIT 14: 4.1

Labores no susceptibles
de suspensión.

Pago si termina contrato

Acumulación de días de descanso

Art. 342. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, si con las labores realizadas termina el contrato de trabajo.

Obligación empleador: al
menos 12 horas antes

Aviso al personal: labor en descanso

Art. 343. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueda disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

COIT 14: 2, 3, 4, 5, 7

COIT: 106.6

Comerciales e industriales

Excepciones:

Cierre en domingo y fiesta nacional

Art. 344. Los domingos y días de fiesta nacional permanecerán cerrados los establecimientos comerciales y los industriales, con las siguientes excepciones:

Casos estipulados en el Art. 338 CT

Los que se encuentren en alguno de los casos contemplados en el Artículo 338; los hoteles, restaurantes, mercados públicos, refresquerías, boticas, funerarias, panaderías, y ventas de gasolina.

Diversión y esparcimiento

Los de diversión y esparcimiento; y,

Viveres al por menor

Los dedicados a la venta de víveres al por menor, verduras, frutas y leche.

Estos establecimientos podrán permanecer abiertos durante todos los días y horas que lo permitan las leyes

vigentes o reglamentos especiales. Éstos últimos se dic-tarán oyendo de previo a patronos y trabajadores.⁴⁸

Capítulo III

Vacaciones

CRH: 128 (8)
ROIT 47: 1
ROIT 98: 2.a
Pago en efectivo por despido
injustificado

CIAGS: 15
CRH: 128.8)
DUDH: 24
ROIT 47: 1 - 4
ROIT 98: 4.1 y 2
Después de cada año de trabajo
continuo:

1 año: 10 días

2 años: 12 días

3 años: 15 días

4 años o más: 20 días

Principio de continuidad
No afectan antigüedad: licencias,
enfermedades, descansos u otros

Vacaciones anuales remuneradas

Art. 345. El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad se regula en el presente Capítulo. En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondientes al período trabajado.

Duración mínima de vacaciones remuneradas

Art. 346. El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

Después de un (1) año de servicios continuos

diez (10) días laborables, consecutivos;

Después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos;

Después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y,

Después de cuatro (4) años o más de servicios continuos veinte (20) días laborables, consecutivos.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el pre-sente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

⁴⁸ Interpretado por el Decreto No. 61 (Gaceta No. 17,645 del 4 de abril de 1962), en la forma siguiente: "Artículo 1º. Interpretar el Artículo 344 del Código de Trabajo en el sentido de que las barberías son establecimientos industriales y por lo tanto deben practicar el cierre dominical de los establecimientos de barberías de conformidad con el contenido del Artículo 344 que antes se menciona."

200 días por año

Labores discontinuas: mínimo para adquirir derecho

Art. 347. En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el inte-resado haya trabajado durante un mínimo de doscientos (200) días en el año.

ROIT 98: 9
A más tardar dentro de 3 meses.
En conocimiento 10 días antes

Potestad del empleador para señalar fechas para disfrute

Art. 348. La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono dará a conocer al trabajador, con diez (10) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Pago 3 días antes

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

Prohibición de compensar:
Excepción STSS autoriza

Es prohibido compensar las vacaciones con dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede autorizar que se paguen en dinero en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o para la industria.

CRH: 128.8)
Pago de las no disfrutadas

Pago de vacaciones por finalización de contrato

Art. 349. El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de éstas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

Pago proporcional:
Finalización antes de adquirir
derecho. Sólo por causa
imputable al empleador

Cuando el contrato de trabajo termina antes del tiempo que da derecho a vacaciones, por causa imputable al patrono, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

CRH: 128.8
Excepción: Por 1 vez, en labores
sin reemplazo, hasta por 2 años

Prohibición de acumular vacaciones

Art. 350. Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serle por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza

<p>ROIT 47: 1.2 Excepción: urgente necesidad; no pierde derecho a reanudarlas</p>	<p>u otras análogas, que dificulten especialmente su reem-plazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.</p>
<p>Gastos extraordinarios: a cargo de empleador</p>	<p>Prohibición de interrumpir disfrute Art. 351. Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono, éste podrá requerir al trabajador a suspender éstas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas.</p> <p>Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador, serán de cuenta del patrono.</p>
<p>Base: promedio pago ordinario últimos 6 meses o fracción</p>	<p>Cálculo del salario por vacaciones Art. 352. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tomará como base el promedio de las remuneraciones ordinarias devengadas por él durante los últimos seis (6) meses, o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere.</p>
<p>Cálculo de promedio</p>	<p>Para obtener el promedio mencionado en el párrafo anterior se dividirá la suma total de las cantidades que el trabajador hubiere recibido en concepto de salario ordinario, entre el número de días por él trabajados durante el período que sirva de base para hacer el cálculo.</p>
<p>ROIT 98: 7.2, 3 Salvo las pagadas</p>	<p>Prohibición de descontar inasistencias de las vacaciones Art. 353. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador.</p>
<p>Salario por quincena o por mes. Prohibido descontar si exceden un tercio</p>	<p>Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena, o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquél en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.</p>

Prohibición de trabajar por cuenta ajena

Art. 354. Durante el período de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Firmada por trabajador

Constancia de vacaciones y acumulaciones

Art. 355. De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se hagan, conforme al Artículo 350, el patrono dejará constancia escrita firmada por el trabajador.

Presunción iuris tantum:
Inexistencia de constancia
equivale a no otorgamiento

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

Derecho a vacaciones: jornada disminuida

Art. 356. El trabajador tiene derecho a vacaciones aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias ni todos los días de la semana.

ROIT 98: 7.3.e)
Perciben salario durante
representación

Trabajadores representando al país internacionalmente

Art. 357. El trabajador que fuere designado para representar al país en congresos o conferencias internacionales relacionadas con el trabajo, aprobadas por el Ministerio respectivo, tendrá derecho a seguir devengando su sueldo o salario durante el tiempo que requiera la representación correspondiente.

Prohibición de
descontar vacaciones

El sueldo o salario devengado de acuerdo con este artículo no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

Igual sucede representación
en el interior

Esta disposición comprende también los casos en que la representación tenga lugar dentro del territorio nacional.

En país: no más de 10 días; fuera:
no más de 20

En el caso de representación en el interior, el período no pasará de diez (10) días, y en el exterior de veinte (20) días.

Ministerio respectivo: fija término

El Ministerio respectivo fijará, en cada caso, el término dentro del cual deba ejercerse la representación correspondiente.

Pagos por liberalidad: no computan para vacaciones Art. 358. No debe contarse en la determinación de la suma que corresponde como remuneración vacacional lo recibido en concepto de gratificación o bonificación, a mero título de liberalidad.

Transgresiones: multas de L 20 a L 300, por IGT

STSS: Supervisa Cumplimiento

Art. 359. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, vigilará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Capítulo, sancionando por medio de la Inspección General del Trabajo, con multas de veinte a trescientos lempiras (L. 20.00 a L. 300.00), a la parte responsable de la transgresión. Entendiéndose que se aplicará dicha suma, en relación con la violación que se cometa contra el trabajador considerado individualmente, sin perjuicio de que en su oportunidad se ejerza el derecho correspondiente.⁴⁹

Capítulo IV

Salarios

COIT 95: 1 y 2
COIT 100: 2.2.b)
CRH: 128 (3, 5, 10)
DADDH: XIV
DUDH: 23.,2, 3

Definición

Art. 360. Salario, jornal o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente.

COIT 95: 1 y 4
COIT 100: 1.a
Principio de primacía de la realidad
Lo que se recibe en dinero o especie, cualquier forma o denominación que adopte

Integrantes del salario

Art. 361. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

⁴⁹ Arriba, contenido vigente del artículo, reformado por el Decreto No. 978 (Gaceta No. 23,130 del 6 de septiembre de 1980).

Mera liberalidad, ocasionales, necesario para realizar labor o prestaciones sociales

No integran el salario

Art. 362. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

CIAGS: 10
CRH: 128.5
No inferior a salario mínimo

Principio de libre estipulación del salario

Art. 363. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de este Código.

Modalidades del salario

Art. 364. El cálculo de la remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

Unidad de tiempo

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

Unidad de obra

Por unidad de obra, (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y,

Participación utilidades

Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

COIT 95: 3.1
CRH: 128.3
L-Monet: 1
Moneda de curso legal

Pago en dinerario del salario

Art. 365. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago con pagarés, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

COIT 95: 3.2), 4.1) y 4.2)
Alimentos, habitación y otros para consumo personal, sin que excedan 30% salario en dinero

Salario en especie

Art. 366. Las prestaciones complementarias que reciba el trabajador campesino o su familia en forma de alimentos, habitación y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato se considerarán como parte de la retribución ordinaria del servicio, siempre que el valor que se le atribuya no exceda del treinta por ciento (30%) del salario en dinero y que el patrono haga el suministro de esos artículos a precio de costo o menos.

Usufructo de terreno: igual a valor de arrendamiento

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

Suministros gratuitos: no son salario

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

CIEDIR: I.1, 5 VII.I, II, V
COIT 100: 1.b, 2, 3
COIT 111: 1
COIT 169: 20
DADDH: II
DADDH: III
DUDH: 18
PIDCP: 2.1, 3
ROIT 90: 1-7
ROIT 162: I-III; V
Variables para su fijación

Principio de igualdad y no discriminación salarial

Art. 367. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

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

COIT 96: 2
ROIT 85: II
No mayor de 1 semana: trabajadores manuales
No más de 1 mes: intelectuales y domésticos

Periodicidad del pago

Art. 368. Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una semana para los trabajadores manuales, ni de un (1) mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Utilidades, ventas o cobros.

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

Pago íntegro: incluye extraordinario

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

Integración salario en especie

Para los efectos del párrafo anterior, cuando el salario comprenda prestaciones complementarias se estará a lo dispuesto en el Artículo 366.

COIT 95: 13

Donde se presta el servicio

Lugar de pago

Art. 369. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

Lugares prohibidos: excepción

Queda, prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

COIT 95: 5

Salvo que autorice por escrito y ante testigo a otra persona

Pago personal del salario al trabajador

Art. 370. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito, ante dos (2) testigos, o a quien se designe en acta levantada por una autoridad de trabajo.

COIT 95: 10

CProcC: 675, 813, 814

CRH: 128.5;

L-ESS: 1, 2, 3, 4;

Incluye vacaciones y, primeros

L 100 salario mensual

Inembargabilidad del salario mínimo

Art. 371. No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (L. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario.

Excedente de L 100 salario

mensual, sólo en un 1/4

El excedente de cien lempiras (L. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una cuarta parte.

Embargables

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

Hasta 50% por pensión alimenticia

Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que es-tablece la ley; y,

Hasta 40% por pago de habitación o alimentos comprados

Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artícu-los alimenticios que él haya comprado para su con-sumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

Concurrencia de embargos

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

ROIT 85: I
No devengan intereses

Anticipos de salarios

Art. 372. Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengarán in-tereses.

Deudas con empleador: pagos en exceso o responsabilidad civil Amortizar en mínimo 5 periodos de pago

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se de-ben amortizar durante la vigencia del contrato en un mí-nimo de cinco (5) períodos de pago. Es entendido que al terminar el contrato el patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

Otras deudas con empleador: en proporción a salario embargable

En los demás casos, las deudas que el trabajador con-traiga con el patrono o con sus asociados, familiares y dependientes, durante la vigencia del contrato o con an-terioridad a la celebración de éste, sólo pueden amorti-zarse, o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

L-ESS: 1, 2, 3, 4
Ceder, vender, compensar o gravar.
Salvo dependientes.
Excepciones: cooperativas e instituciones de crédito

Prohibición: salario menor de L. 200.00

Art. 373. Los salarios que no excedan de doscientos lempiras mensuales (L. 200.00), no podrán cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del traba-jador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las coo-

perativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

COIT 95: 11
CRH: 119, 128.4)
ROIT 180: II-IV
Crédito privilegiado
Procesos universales: deben pagar dentro de 30 días

Protección del salario y prestaciones sociales

Art. 374. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año; o por las indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo, y las prestaciones sociales, se considerarán singularmente privilegiados. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el curador, síndico, depositario o ejecutor testamentario, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que el Juez de Trabajo haga de dichos créditos, o en el momento que hayan fondos, si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

Contra contratistas e intermediarios a favor de trabajadores

Derecho de exigir retención

Art. 375. Los trabajadores ocupados por contratistas o intermediarios tienen derecho de exigir a las personas para quienes dichos contratistas o intermediarios trabajen, que retengan y les entreguen el importe de los sueldos o salarios devengados en cualesquiera de los períodos de pago convenidos, si el día de su vencimiento no se les hubiere pagado.

Por disposición o culpa del empleador

Derecho al salario sin prestación del servicio

Art. 376. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aún cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono.

Parámetros para su determinación

Inexistencia de pacto expreso

Art. 377. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

Trabajador podrá exigir pago en proporción a lo ejecutado; salvo pacto en contrario

Modalidades de trabajo susceptibles de cumplimiento parcial:

Art. 378. Cuando no se hubiere pactado nada en contrario y se tratase de prestación de un número de días de trabajo o de ejecución de obra por unidad, por pieza o por medidas u otras modalidades de trabajo susceptibles de cumplimiento parcial, se entenderá la obligación divisible, y el trabajador podrá exigir que se le reciba por partes y se le abone en proporción al trabajo ejecutado.

Compensación, liquidación, transacción o convenios. Ante autoridades trabajo

Requisitos de forma: actos entre empleadores y trabajadores

Art. 379. Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrono, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes.

ROIT 85: IV.8)
De 10 o más trabajadores permanentes, autorizado y sellado por DGT

Obligación de llevar el libro de salarios

Art. 380. Todo patrono que ocupe permanentemente a diez (10) o más trabajadores deberá llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Dirección General del Trabajo, que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión.

3 o más trabajadores permanentes, sólo llevan planilla (modelos IHSS)

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres (3) o más trabajadores, sin llegar al límite de diez (10) está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Capítulo V

Salario mínimo

CIAGS: 10
COIT 81: 3.1.a)
CRH:119, 128.5 y 245.42;
L-SM: 1, 2
TLC-RD-CAFTA: 16.8.e)
Finalidad y objeto

CIAGS: 10
L-SM: 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22,
23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,
32, 33
ROIT 89: I, II
ROIT 90: 2.a
ROIT 135: IV-VI
En cuenta: región, labor, costo vida,
aptitud y sistemas remuneración

Trabajadores de campo:
valorar facilidades otorgadas

Ponderar alimentos y alojamiento

CRH: 128.5
L-SM: 3, 4, 5, 7, 10; 35
ROIT 30: II, III
STSS: Con base dictamen
CNSM Integración CNSM

Preside el IGT o suplente

DGCE, suplente

Representantes de CNE

Definición

Art. 381. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades nor-males y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Criterios para su fijación

Art. 382. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y de cada labor, el costo de la vida, la aptitud relativa de los trabajadores y los sistemas de remuneración de las empresas.

Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

La circunstancia de que algunos patronos puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Periodicidad de la fijación y órgano competente

Art. 383. El salario mínimo lo fijará periódicamente el Mi-nisterio de Trabajo y Previsión Social con arreglo a lo dis-puesto en el Artículo 112, garantía 5ª de la Constitución de la República⁵⁰, y sobre la base de los dictámenes que le presente la Comisión Nacional de Salario Mínimo, que estará constituida por:

El Inspector General del Trabajo, que la presidirá;
El Director General de Censos y Estadísticas.
Cada uno de los funcionarios mencionados tendrá

⁵⁰Corresponde al Artículo 128, garantía 5ª, y al 145 numeral 42 de la Constitución de la República vigente (Decreto No. 131, publicada en La Gaceta No. 23,612 del 20 de enero de 1982).

Representantes sindicales:
STSS selecciona de terna

Representantes empleadores :
STSS selecciona de terna

un suplente, que será el subalterno inmediato de los mismos, o quien haga sus veces;

Un representante, propietario y suplente, del Consejo Nacional de Economía;

Un representante, propietario y suplente, propuestos por los Sindicatos de Trabajadores de la República; y,

Un representante, propietario y suplente, propuestos por las Asociaciones de Agricultores, Ganaderos e Industriales y Cámaras de Comercio.

En los casos de las letras d) y e), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social seleccionará los representantes entre los candidatos propuestos por los diversos organismos.

Integración: ternas propuestas por organizaciones obreras y patronales y Gobernador Político

Juntas departamentales de salario mínimo

Art. 384. La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá nombrar Juntas Departamentales de Salario Mínimo, que se integrarán en la siguiente forma: El Gobernador Político respectivo, quien la presidirá; un patrono y un trabajador. El nombramiento de éstos se hará de ternas propuestas por las organizaciones obreras y patronales, en donde las hubiere.

Objetivo: estudiar condiciones y proponer salarios mínimos

Juntas especiales para las industrias

Art. 385. La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá también nombrar Juntas Especiales para una o varias industrias, en uno o más centros o regiones de producción, que estudien sus condiciones y propongan los correspondientes salarios mínimos para las mismas.

Dichas Juntas las formarán un representante de los industriales respectivos, uno del sindicato obrero correspondiente y uno de la Comisión.

Atribuciones CNSM

Art. 386. La Comisión Nacional de Salario Mínimo tendrá las siguientes atribuciones:

Integración

Recomendar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social antes del treinta (30) de abril de cada año, la fijación de los salarios en los distintos departamentos, regiones o localidades del país, para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial;

Velar por cumplimiento de decretos fijación salarios

Dictaminar solicitudes de revisión

Velar por el cumplimiento de los decretos sobre fijación de salarios y denunciar su infracción ante las autoridades del trabajo; y

Dictaminar sobre toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del decreto que fije el salario mínimo, siempre que la suscriban por lo menos diez (10) patronos o trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pide dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez (10) la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

L-SM: 329, 30; 35
ROIT 89: IV
Competencia: STSS.
Período anual

Fijación de salarios mínimos

Art. 387. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con vista de los mencionados informes y dictamen, fijará por Decreto Ejecutivo los salarios mínimos que regirán durante un (1) año para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, y en cada circunscripción económica o territorial, a partir del primero de julio siguiente a su promulgación.

De conformidad con modalidad de pago y categoría

Dicha fijación tomará en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo o por pieza, tarea o a destajo, con el objeto de que los trabajadores que ganan por ajustes o por unidad de obra no salgan perjudicados; y se hará también por categorías de trabajadores y modalidades de trabajo.

L-SM: 27, 28
CNSM pone en conocimiento del STSS y ésta resuelve

Procedimiento de revisión

Art. 388. El dictamen de la Comisión Nacional de Salario Mínimo sobre solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del Decreto respectivo, se pondrá en conocimiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud que le dio origen. Dicha Secretaría resolverá lo procedente dentro de los seis (6) días siguientes a la fecha en que reciba el dictamen.

Vigencia: 10 días después de promulgación

Cualquier modificación o derogatoria que se haga entrará a regir diez (10) días después de la promulgación del Decreto correspondiente.

L-SM: 36
Sólo en lo relativo al salario

Nuevo salario mínimo modifica automáticamente los contratos

Art. 389. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo que estipulen uno inferior elevando éste al mínimo, sin afectarlos en lo de-más.

L-BCH: 16.t
L-SM: 7.b, 21, 22, 23
Elaborado por BCH

Obligación de considerar índice de vida en fijación

Art. 390. Para mejor cumplir su cometido, las Comisiones tomarán siempre en cuenta el correspondiente índice de vida elaborado por el Banco Central de Honduras y requerirán de la Dirección General del Trabajo o de cualquiera otra entidad o institución pública, la ayuda o los informes que necesiten.

Obligación empresarial de suministrar datos

Las empresas particulares tienen la obligación de suministrar los datos que se les pidan, con las limitaciones que establecen las leyes de orden común.

Título V

Protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo

C-Sal: 101-129
 COIT 62: 16.1, 17
 CRH: 128 (6); 142
 DUDH: 25.1
 PIDESC: 7.b, 12.b, c, d
 ROIT 17
 ROIT 31: II-IV
 ROIT 97: I
 ROIT 118: I; II; III
 ROIT 120: I-XXIV
 ROIT 164: I-V; Anexo
 ROIT 172: I; III
 ROIT 175: I-III
 ROIT 181: 1-6
 ROIT 197: I-VI; Anexo TLC-
 RD-CAFTA: 16.8.e) Garantizar seguridad y salud

IGT: determina plazo
 PE: Potestad reglamentaria

C-Sal: 104
 Empleador debe acatar y hacer cumplir
 Dictadas por STSS

Capítulo I

Higiene y seguridad en el trabajo

Acondicionamiento de locales y equipo

Art. 391. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para prevenir, reducir o eliminar los riesgos profesionales.

Medidas obligatorias de prevención de riesgos profesionales

Art. 392. Es también obligación de todo patrono acatar y hacer cumplir las medidas de prevención de riesgos profesionales que dicte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Recaen en trabajadores o jefe familia

Responsabilidades de las obligaciones en los trabajos a domicilio o en familia

Art. 393. Los trabajos a domicilio o en familia quedan sometidos a las disposiciones que preceden, pero las respectivas obligaciones recaerán, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de la familia.

ROIT 128: VI
Industriales y comerciales:
Asegurar bienestar

Medidas de protección de la moralidad en establecimientos

Art. 394. En los establecimientos industriales y comerciales se tomarán medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores y en especial las siguientes:

Contra uso de drogas y bebidas

Prohibir la introducción, venta y uso de drogas heroicas o de bebidas embriagantes;

Lugares especiales para dormir o comer

Habilitar lugares especiales para dormir o comer, operaciones que quedan prohibidas en los lugares de trabajo; y,

Limitación peso a carga

Limitar a cincuenta (50) kilogramos el peso de los sacos o bultos que carguen los trabajadores, con una tolerancia de hasta un diez por ciento (10%) en casos especiales señalados por el reglamento. La movilización de pesos mayores debe hacerse por medios mecánicos.

COIT 182: 3d y 4.1)
ROIT 190. II
Insalubres: capaces de amenazar o dañar la salud

Labores, locales o industrias insalubres y peligrosas

Art. 395. Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de los trabajadores, debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Peligrosas: dañan o pueden dañar la vida

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañan o pueden dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o de deshecho (sólidos, líquidos o gaseosos); o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

Reglamento determinará categorización

El reglamento determinará cuales explotaciones son in-salubres, cuales son peligrosas, las sustancias cuya elaboración se prohíbe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

C-Sal: 112
L-VIH/SIDA: 52, 53, 54, 55, 58
ROIT 97: II
Trabajadores en productos alimenticios

Certificado médico mensual

Art. 396. Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el Artículo 157.

10 o más trabajadores.
Aprobado por IGT

Reglamento especial de higiene y seguridad

Art. 397. Los patronos que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, y someterlo a la revisión y aprobación de la Inspección General del Trabajo, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de este Código, o dentro de los tres

meses siguientes a la iniciación de las labores si se trata de un nuevo establecimiento.

COIT 62: 16.1, 17
ROIT 177: II; III; V

Contenido mínimo: reglamento especial de higiene y seguridad

Art. 398. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

Protección e higiene
Prevención accidentes
Servicios de salud

Protección e higiene personal de los trabajadores;
Prevención de accidentes y enfermedades;
Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas-cunas en su caso;

No alojamiento en industrias peligrosas o insalubres

Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres;

Provisión de sillas

Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares;

Elementos de protección:
trabajos soldadura

Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores;

Normas especiales: mineras y petroleras

Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras;

Medidas especiales: en energía eléctrica, explosivos, inflamables o peligrosos

Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos, de materias inflamables y demás elementos peligrosos; y, Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

Medidas en agrícolas, ganaderas y forestales

En 2 lugares visibles

Publicitar reglamento especial

Art. 399. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el Artículo 397, el patrono debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

C-Sal: 103, 106, 107, 109, 111
ROIT 31: II.7

Supervisión: STSS

Art. 400. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

Capítulo II

Riesgos profesionales

Sección I

Disposiciones generales

Pago de prestaciones

Art. 401. Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran.

CRH: 128.6), 12) y 142;
DADDH: XVI
DUDH: 22
L-IHSS: 2, 3, 4, 7, 27.6; 42, 43, 44, 45,
46; 47, 48, 49, 52, 53
L-IOM: 45, 50, 52
ROIT 17
ROIT 29: I, II, III.13, IV.15
ROIT 67: I-II
ROIT 68: II; III
ROIT 69: I; II
ROIT 75: 1-4

A cargo empleador: salvo IHSS asuma Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, de acuerdo con

la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

Riesgos profesionales. Definición

Art. 402. Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena.

Accidente de trabajo. Definición

Art. 403. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera.

Enfermedad profesional. Definición

Art. 404. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

L-VIH/SIDA: 50
ROIT 29: II.c).12)
ROIT 147: I.1
ROIT 177: I; II

Enfermedades endémicas
y epidémicas: Definición

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

Para los efectos de este artículo, se consigna más adelante la tabla de enfermedades profesionales.

Lesión, enfermedad o agravación
posterior, consecuencia accidente
trabajo o enfermedad profesional

Riesgo profesional: otras manifestaciones

Art. 405. También se entenderá por riesgo profesional toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata e indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima de acuerdo con lo dicho en los artículos anteriores.

Enfermedad anterior: agravación

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional realizado se agravaren por una enfermedad o lesión

que haya tenido la víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha reagravación, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido e indirecto de la enfermedad o lesión.

Aprendices considerados trabajadores

Art. 406. Para los efectos de este Capítulo se considerarán trabajadores a los aprendices.

Consecuencias de los riesgos

Art. 407. Los riesgos pueden producir:

Muerte
 incapacidad: total permanente
 Parcial permanente
 Incapacidad temporal

La muerte;
 Incapacidad total permanente;
 Incapacidad parcial permanente; y,
 Incapacidad temporal.

Inhabilitación absoluta y definitiva

Incapacidad total permanente: definición

Art. 408. Incapacidad total permanente es la que inhabilita de un modo absoluto y definitivo al trabajador.

Pérdida o paralización miembro,
 órgano o función de cuerpo

Incapacidad parcial permanente

Art. 409. Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo.

Impide labores habituales durante
 cierto tiempo (no más de 1 año)

Incapacidad temporal

Art. 410. Incapacidad temporal es la que impide al trabajador dedicarse a sus labores habituales durante un período limitado de tiempo que no exceda de un año, siempre que al terminar su curación quede apto para el trabajo.

Impide labores habituales durante
 cierto tiempo (no más de 1 año)

Cálculo del salario de un trabajador

Art. 411. El cálculo del salario de un trabajador se determina del modo siguiente:

Salario diario igual salario fijo,
 percibido jornada ordinaria, más
 prestaciones contractuales

Salario diario es el salario fijo, que perciba el trabajador por jornada ordinaria de trabajo, más las prestaciones contractuales especiales.

Salario variable: cálculo anual	Si el salario fuere variable, por cantidad alzada o a destajo, el salario diario se determinará dividiendo la remuneración percibida durante los doce (12) meses anteriores al acaecimiento del riesgo profesional o durante el tiempo inferior a esta cifra que hubiere estado el trabajador al servicio del patrono, por una cantidad igual al número de jornadas ordinarias que el damnificado hubiere trabajado efectivamente en el trabajo de dicho patrono;
Salario anual	Salario anual es toda remuneración que perciba el trabajador durante el último año de la vigencia de su contrato de trabajo con el patrono. Si no hubiere trabajado un (1) año completo a las órdenes de dicho patrono, el salario anual se determinará multiplicando por trescientos (300) el salario diario. Cuando el cálculo del salario, de este modo, no diere por resultado una suma igual a la del salario usual de los trabajadores de la misma o análoga profesión u oficio y categoría de la víctima del riesgo profesional, se tomará como base la remuneración de estos últimos;
Salario anual mínimo	El salario anual nunca se considerará menor de seis-cientos lempiras (L. 600.00), aún tratándose de las personas a que se refiere el Artículo 406;
Salario anual aprendices	El salario anual de los aprendices que gocen de remuneración inferior a la de los demás trabajadores ordinarios, se fijará tomando como base el producto de la multiplicación por doscientos del salario diario más bajo de los trabajadores ordinarios, empleados en el mismo establecimiento, negocio o faena, o análogos, en la misma localidad. Por trabajador ordinario se entiende el que goce de la plenitud de sus aptitudes profesionales, sin constituir una especialidad en su género;
Prestaciones especiales: continuidad	En ningún caso podrá el patrono negar a la familia de la víctima, durante un período no mayor de tres (3) meses, las prestaciones especiales que de hecho gozaba dicha familia en el momento del acaecimiento del riesgo profesional; y,

Pruebas preferentes

Las planillas y demás constancias de pago servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario.

Con 10 o más trabajadores

Establecimiento de comisiones de seguridad

Art. 412. En cada empresa o lugar de trabajo donde se ocupen diez (10) o más trabajadores se establecerán las Comisiones de Seguridad que se juzguen necesarias, compuestos por igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, para investigar las causas de los riesgos profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que las mismas se cumplan. La constitución de estas comisiones se avisará por nota a la Inspección General del Trabajo y el cometido de las mismas será desempeñado gratuitamente por sus miembros dentro de las horas de trabajo.

Catálogo anual STSS: previa consulta IHSS

Para llenar idóneamente los fines a que se refiere el párrafo anterior, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, previa consulta en todas las cosas al Instituto Hondureño de Seguridad Social, pondrá en vigencia cada año, por vía de reglamento un catálogo de los mecanismos y demás medidas destinadas a impedir el acaecimiento de riesgos profesionales. Una vez promulgado el primer catálogo, podrá ser ratificado al vencimiento de cada año si no hubiere cambios o progresos que ameriten su modificación.

Sección II

Responsabilidad en materia de riesgos profesionales

CRH: 128 (6)
L-VIH/SIDA: 50

Reparación de riesgos profesionales: corresponde a empleador

Art. 413. El patrono es responsable de la reparación de los riesgos profesionales ocurridos a sus trabajadores, en los términos de los Artículos 403 y 404.

Presunción accidente y enfermedad profesional

Se presumen accidentes de trabajo las lesiones corporales que el trabajador sufra mientras esté prestando sus servicios, y enfermedad profesional, la enfermedad que sobrevenga a un trabajador como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña.

Imprudencia: no exime responsabilidad; salvo incumplir instrucciones o reglamentos

La imprudencia profesional, o sea la omisión del trabajador de tomar precaución debido a la confianza que tenga en su pericia o habilidad para ejercer su oficio, no exime de responsabilidad, salvo que dicha imprudencia adquiera el carácter de incumplimiento manifiesto de las instrucciones del patrono o de los reglamentos de trabajo.

Situaciones que no son consideradas riesgos

No son riesgos profesionales los ocurridos a los trabajadores a causa de fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, los provocados intencionalmente por la víctima y los debidos a estado de embriaguez voluntaria, a no ser que en este caso el patrono o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones.

Falta inexcusable del empleador

Indemnización adicional por delito o cuasidelito

Art. 414. Si el riesgo profesional hubiere sido consecuencia de delito o cuasidelito imputable al patrono o falta inexcusable del mismo, que dieran lugar a indemnización por los tribunales ordinarios, se entenderá que de ésta deben rebajarse las prestaciones que el patrono haya satisfecho ante los tribunales de trabajo.

De oficio informa a tribunales comunes

Si las acciones previstas en el párrafo anterior se entablen sólo ante los tribunales de trabajo, éstos pondrán de oficio, en conocimiento de los tribunales comunes, lo que corresponda.

Trabajador asegurado: IHSS paga indemnización. Empleador condenado: reintegra a IHSS

Si la víctima estuviere asegurada, el Instituto Hondureño de Seguridad Social pagará inmediatamente la respectiva indemnización al trabajador o a sus causahabientes, en los casos a que se refiere este artículo; pero si el patrono fuere condenado por los tribunales comunes deberá reintegrar a dicha Institución la suma o sumas que ésta haya pagado, junto con los intereses legales. Al efecto, la sentencia correspondiente servirá de título ejecutivo para el Instituto.

Trabajador o causahabientes podrán reclamar daños y perjuicios

Terceros responsables de la reparación de los riesgos profesionales

Art. 415. Si el riesgo profesional fuere causado por falta inexcusable, delito o cuasidelito atribuibles a terceros, el

trabajador o sus causahabientes podrán reclamar a éstos los daños y perjuicios que correspondan de acuerdo con las leyes de orden común, ante los tribunales respectivos, simultáneamente y sin menoscabo de sus derechos y acciones contra el patrono en virtud de las disposiciones de este Capítulo.

Daños y perjuicios incluye indemnización

Los daños y perjuicios que deben satisfacer dichos terceros comprenderán también la totalidad de las indemnizaciones que se conceden en este Capítulo, siempre que el trabajador o sus causahabientes no hayan demandado y obtenido el pago de estas últimas de su patrono, quien, en tal caso, quedará exonerado de la obligación respectiva.

Si el trabajador o sus causahabientes reclamaren de los referidos terceros, una vez que su patrono haya hecho el depósito que se dirá o satisfecho las indemnizaciones que otorga el presente Capítulo, los Tribunales comunes ordenarán el pago de los daños y perjuicios que procedan, pero rebajados en la suma o sumas percibidas o que efectivamente puedan percibir la víctima o sus causahabientes. En tal caso el patrono que no estuviere asegurado y que depositare a la orden del trabajador o de sus derechohabientes en el Instituto Hondureño de Seguridad Social la suma necesaria para satisfacer las indemnizaciones previstas en este Capítulo, o que directamente las pague con intervención de los Jueces de Trabajo, tendrá acción subrogatoria hasta por el monto de su desembolso contra los responsables del riesgo profesional realizado, la cual se ejercerá ante los tribunales comunes. Si el patrono estuviere asegurado, dicha acción subrogatoria competirá sólo al mencionado Instituto.

Tercero: definición

Para los efectos de este artículo se entiende por tercero a toda persona con exclusión del patrono, sus representantes en la dirección del trabajo o sus trabajadores.

Aunque obrero trabaje bajo contratista
Contratista propietario de máquinas, es responsable

Empleador responsable por obrero de contratista
Art. 416. La responsabilidad del patrono subsiste aunque el obrero trabaje bajo la dirección de contratistas

de que aquél se valga para la explotación de su industria. Sin embargo, tratándose de explotaciones forestales, agrícolas, ganaderas o pesqueras, el contratista que use máquinas movidas por fuerzas mecánicas, responde exclusiva y directamente por los daños ocasionados por las que sean de su propiedad.

SECCIÓN III Indemnizaciones y conmutaciones

ROIT 22: I
ROIT 29: II
ROIT 131: IV
Salario diario
Salario por obra: último mes ó última semana

Salario base para indemnizaciones

Art. 417. Se tomará como base para calcular las indemnizaciones de que trata este Título, el salario diario que perciba el trabajador en el momento en que se realice el riesgo. Tratándose de trabajadores cuyo salario se calcule por unidad de obra, se tomará como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior al accidente, y a falta de este dato el promedio diario en la última semana anterior al accidente.

Aprendices: salario más bajo de trabajador misma categoría

Se tomará como base para fijar la indemnización de los aprendices, el salario más bajo que perciba un trabajador de la misma categoría profesional.

En ningún caso: inferior a salario mínimo

En ningún caso la cantidad que se tome como base para indemnización, será inferior al salario mínimo.

ROIT 134: 1.i); 2-11

Derechos por riesgos profesionales

Art. 418. Los trabajadores que sufran un riesgo profesional, tendrán derecho a:

Asistencia médico-quirúrgica

Asistencia médica y quirúrgica;

Medicamento y curaciones

Administración de medicamentos y material de curación;

Indemnización

Gastos: traslado, hospitalización, hospedaje y alimentación; si hay desacuerdo, JT fijará sin más trámite ni recurso

La indemnización fijada en el presente Título; y, Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima, y los que demanden su hospedaje y alimentación, cuando ésta debe recibir tratamiento y vivir en lugar distinto al de su residencia habitual o lugar de trabajo. Si hubiere desacuerdo entre patronos y trabajadores respecto a la fijación de la

suma correspondiente a gastos de alimentación y hospedaje, los tribunales de trabajo la fijarán a solicitud de alguna de las partes, sin más trámite y sin que proceda recurso alguno contra esa fijación.

Proporcionar medicamento y materiales de curación y asistencia médica

Obligación de asistencia inmediata: a cargo del em-pleador

Art. 419. En caso de riesgos profesionales realizados, los patronos están obligados a proporcionar inmediatamente, los medicamentos y materiales para curación y asistencia médica que sean necesarios. A este efecto:

Medicamentos en el local, exigidos por IGT

Todo patrono deberá tener en su fábrica o taller los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia exigidos por la Inspección General del Trabajo;

De 100 a 400 trabajadores permanentes: dispensario atendido por médico y cirujano

Todo patrono que tenga a su servicio de cien (100) a cuatrocientos (400) trabajadores permanentes, debe establecer un dispensario, dotado con los medicamentos y materiales necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, el cual estará atendido por personal competente, bajo la dirección de un Médico y Cirujano, hondureño, en ejercicio legal de la profesión y si a juicio de éste no se puede prestar la debida asistencia médica en el mismo lugar del trabajo, el trabajador víctima de un accidente será trasladado a la población, hospital o lugar más cercano, en donde pueda atenderse a su curación y bajo la responsabilidad y cuenta del patrono;

Más de 400 trabajadores permanentes: hospital bajo dirección y responsabilidad de médico y cirujano

Todo patrono que tenga a su servicio más de cuatrocientos (400) trabajadores permanentes, deberá tener un hospital bajo la dirección y responsabilidad de un Médico y Cirujano hondureño, en ejercicio legal de la profesión; y,

En industrias a 2 hrs o menos de hospitales o sanatorios: celebrar contratos con hospitales o sanatorios

En las industrias que estén situadas en lugares donde haya hospitales o sanatorios, o a distancia de la que pueda llegarse a éstos en dos (2) horas o menos, empleando los medios ordinarios de transporte disponibles en cualquier momento, los patronos podrán cumplir la obligación que establece

este Artículo, celebrando contratos: con los hospitales o sanatorios, a fin de que sean atendidos sus trabajadores en el caso de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

ROIT 22: III

Indemnización por muerte

Art. 420. Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

1 mes salario

Un (1) mes completo de salario para gastos de funerales; y,

620 días salario a dependientes difunto; sin deducir indemnización percibida ni gastos incapacidad

El pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte (620) días de salario, a favor de las personas que dependieron económicamente del difunto, sin deducirse la indemnización que haya percibido el trabajador durante el tiempo que estuvo incapacitado, ni los gastos que se hayan hecho en curación y asistencia médica.

ROIT 22: III
ROIT 121: 13; 14

Beneficiarios por indemnización en caso de muerte

Art. 421. Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte:

Esposa o concubina, hijos menores; ascendientes dependientes: partes iguales, o según testamento

La esposa o concubina y los hijos que sean menores de edad, y los ascendientes que dependían económicamente del trabajador. La indemnización se repartirá por partes iguales entre estas personas, si no hay testamento, y si lo hubiere, de conformidad con lo que éste disponga; y,

Falta anteriores: quienes dependían parcial o totalmente

A falta de hijos, esposa o concubina y ascendientes en los términos de la fracción anterior, la indemnización se repartirá entre las personas que económicamente dependían parcial o totalmente del trabajador, y en la proporción en que dependían del mismo, en virtud de las pruebas rendidas por cualquiera de los medios legales.

Juez resuelve sin sujeción al derecho común: resolución no produce otros efectos legales

Aprobación pago de indemnización: Juez de Trabajo

Art. 422. El pago por indemnización, en caso de muerte, debe ser aprobado por el Juzgado de Trabajo que corresponda, el que apreciará la relación de hijos y esposa o concubina, sin sujetarse a las pruebas legales que conforme al derecho común acreditan el parentesco; pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del registro civil, si se le presentan. La resolución del Juez, al ordenar el pago de indemnización, no produce otros efectos legales.

Trabajador o quién este designe
Enajenación mental: pago a representante legal

Persona legitimada para recibir indemnización: incapacidad permanente o total

Art. 423. Si el riesgo profesional realizado trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, sólo el trabajador perjudicado tendrá derecho a las indemnizaciones que este Código establece. Pero el trabajador podrá nombrar a cualquiera persona para que lo represente en las gestiones encaminadas a hacer efectiva la indemnización. Si el trabajador, por riesgo profesional realizado, queda incapacitado total o parcialmente por enajenación mental, la indemnización será pagada sólo a la persona que conforme a la ley lo represente.

30 días posteriores a desaparición

Indemnización por muerte presunta

Art. 424. Si a consecuencia de un riesgo profesional realizado, desapareciere un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento y no vuelva a tenerse noticias de él, dentro de los treinta (30) días posteriores al suceso, se presumirá su muerte, a efecto de que sus causahabientes perciban las indemnizaciones legales, sin perjuicio de lo que procediere posteriormente en caso de que se pruebe que está con vida.

ROIT 22: I.1
620 días salario

Indemnización por incapacidad total permanente

Art. 425. Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad total permanente, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de seiscientos veinte (620) días de salario.

ROIT 22: I.2
Aplica tabla de valuación
de incapacidades

Indemnización por incapacidad permanente y parcial

Art. 426. Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad permanente y parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiera sido permanente y total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para ejercer su profesión, aunque quede habilitado para dedicarse a otra, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma. Se tendrá igualmente en cuenta si el patrono se ha preocupado por la ree-ducación profesional del obrero y le ha proporcionado miembros artificiales cinemáticos.

Se equiparan a incapacidad
parcial permanente

Grave mutilación o desfiguración

Art. 427. Las lesiones que, sin producir incapacidad, acarrear una grave mutilación o desfiguración de la víctima, se equiparán para los efectos de su indemnización, a la incapacidad parcial permanente.

ROIT 22: I.3, I.4
75% de salario no percibido Si en
3 meses no hay aptitud servicio,
seguir tratamiento o declarar
incapacidad permanente
Exámenes pueden repetirse c/3
meses; no más de 1 año para
percibir 75% salario

Indemnización por incapacidad temporal

Art. 428. Cuando el riesgo profesional realizado, produzca al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago del setenta y cinco por ciento (75%) del salario que deje de percibir mientras exista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la misma. Cuando a los tres (3) meses de iniciada una incapacidad no esté el trabajador en aptitud de volver al servicio, él mismo o el patrono podrá pedir que en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si el accidentado debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozando de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres (3) meses. En cualquier caso, el tiempo que el trabajador puede percibir el se-

	<p>tenta y cinco por ciento (75%) de su salario, no excederá de un (1) año.</p>
<p>Más de 1 año: regirse por disposiciones incapacidad permanente</p>	<p>Si transcurrido el año no hubiere aún cesado la incapacidad temporal, la indemnización se regirá por las disposiciones relativas a la incapacidad permanente.</p>
<p>Sin deducción salarios percibidos durante curación</p>	<p>Obligación de pagar indemnización completa Art. 429. Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad total o parcial permanente, les serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que haya percibido durante su curación.</p>
<p>ROIT 29: Il.c</p>	<p>Aseguramiento del trabajador: obligación del empleador Art. 430. Los patronos podrán cumplir las obligaciones que les impone este Título, asegurando a su costa al trabajador a beneficio de quien deba percibir la indemnización, a condición de que el importe del seguro no sea menor que la indemnización.</p>
<p>Garantías necesarias ante tribunal, convenidas entre partes</p>	<p>Pensión vitalicia o temporal en sustitución de indemnización Art. 431. Cuando a juicio del Tribunal que corresponda, se otorguen las garantías necesarias, el patrono podrá convenir con la persona o personas que deban percibir las indemnizaciones, en que éstas se sustituyan por pensión vitalicia o temporal que, equivalga a las indemnizaciones a que se refiere este Título.</p>
<p>Mineras y transporte: adiestrar personal y éstos obligado a auxiliar</p>	<p>Obligación de llevar medicamentos y de adiestrar para atender accidentados Art. 432. Las compañías de transporte tienen la obligación de llevar en sus vehículos medicamentos de emergencia, para atender cualquier accidente. Tanto éstas como las compañías mineras, tienen la obligación de adiestrar a parte de su persona para que puedan atender a algún accidentado, y el personal estará obligado, a su vez, a prestar estos auxilios.</p>

ROIT 29: II.b
A falta de éstos
pasantes y enfermeras

Atención médica sólo por profesionales habilitados

Art. 433. Solamente podrán ser utilizados para la atención de los trabajadores, los médicos y cirujanos en ejercicio legal de la profesión, a falta de éstos, los pasantes en medicina y las enfermeras tituladas.

Trabajador no pierde derechos

Atención médica rechazada por justa causa

Art. 434. Si el trabajador lesionado o enfermo se rehúsa con justa causa, a recibir la atención médica otorgada por el patrono, no perderá los derechos que le da este Título.

C-Sal: 113
A IGT o JLT
Dentro 24 horas
Datos y elementos:
dentro 3 días siguientes

Obligación del empleador: avisar de accidentes

Art. 435. El patrono está obligado a dar aviso de los accidentes ocurridos, a la Inspección General del Trabajo o a sus representantes y al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de las primeras veinticuatro

horas. Ya sea durante este término o dentro de los tres (3) días siguientes, proporcionará los datos y elementos de que disponga, para poder fijar la causa de cada accidente.

ROIT 97: III

Datos a proporcionar en caso de accidente

Art. 436. Para los efectos del artículo anterior, el patrono proporcionará los siguientes datos:

Nombres y apellidos
Ocupación
Hora y lugar
Testigos
Domicilio víctima
Lugar de traslado
Salario devengado
Beneficiarios

Razón social o nombre de
empresa Aseguradora

Nombres y apellidos del accidentado;
Ocupación;
Hora y lugar del accidente;
Quienes lo presenciaron;
Domicilio de la víctima;
Lugar a que fue trasladado;
Salario que devengaba;
Nombres de las personas a quienes corresponda la indemnización en caso de muerte, si lo supiere;
Razón social o nombre de la empresa; y,
Nombre y dirección de la compañía de seguros, en caso que el trabajador estuviere asegurado por el patrono sobre riesgos profesionales.

A IGT y JLT

Obligación de dar parte en caso de muerte

Art. 437. En caso de defunción inmediata, el patrono dará parte a las autoridades a que se refiere el Artículo 435, tan pronto como tenga conocimiento del accidente.

Obligación de los facultativos del empleador

Art. 438. Los facultativos de los patronos están obligados:

Certificar estado

Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para desarrollar las labores de su empleo;

Certificar aptitud para trabajo

Al terminar la atención médica, certificarán si el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus labores;

Califica incapacidad

A calificar la incapacidad que resulte; y,

Certificar defunción

En caso de muerte, a expedir certificado de defunción y de los datos que de la autopsia aparezcan.

Eximentes de responsabilidad para empleador

Art. 439. El patrono quedará exento de toda responsabilidad por riesgos profesionales:

Embriaguez o bajo drogas

Cuando el accidente ocurra encontrándose el trabajador en estado de embriaguez, salvo la excepción establecida en el párrafo final del Artículo 413, o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante. En este caso sólo tendrá obligación de proporcionar los primeros auxilios;

Demora intencional de curación

Cuando la víctima demore intencionalmente su curación, utilizando procedimientos ilícitos con el fin de aumentar el importe de la indemnización correspondiente;

Simulación

Cuando sean simulados;

Trabajos ajenos a empresa

Cuando se trate de trabajos ajenos a la empresa del patrono;

Trabajos a domicilio

Cuando se trate de trabajadores a domicilio;

Trabajadores domésticos

Cuando se trate de trabajadores domésticos, los cuales tendrán derecho solamente, al pago íntegro de su sueldo y a la asistencia médica y farmacéutica corriente, hasta por un (1) mes en caso de enfermedad; y en caso de muerte, a que el patrono sufrague los gastos indispensables del sepelio;

Empresas familiares	Cuando se trate de trabajos en familias o de una industria puramente familiar, o sea aquella que no ocupe más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a la familia;
Trabajadores eventuales: menos de 2 meses y sin fin comercial o industrial	Cuando se trate de trabajadores que sean contratados eventualmente, sin un fin comercial o industrial, por una persona que los utilice en obras, que por razón de su importancia u otro motivo, duren menos de dos (2) semanas;
Riña o intento de suicidio	Cuando la incapacidad sea resultado de alguna riña o intento de suicidio;
Pequeñas empresas: menos de 5 trabajadores y capital menor de L10.000,00	Cuando se trate de trabajadores permanentes que sean contratados por una empresa para fines industriales cuyo número no pase de cinco (5), con tal que el capital de la empresa sea menor de diez mil lempiras (L 10,000.00);
Agrícolas o ganaderos: menos de 10 trabajadores. No incluye personal de máquinas o instrumentos de fuerza motriz	Cuándo se trate de trabajadores permanentes que sean contratados para fines agrícolas o ganaderos, y cuyo número no pase de diez (10). Esta excepción no comprende al personal expuesto al peligro de máquinas o instrumentos movidos por fuerza motriz o por causa de ésta;
Fuerza mayor extraña al trabajo	Cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo; y,
Transporte agrícola de tracción animal: salvo sobre rieles	Los trabajadores ocupados en labores de transporte agrícola de tracción animal, salvo cuando éste se hiciere sobre rieles.
Potestad reglamentaria: PE previa consulta IHSS	El Poder Ejecutivo, oyendo previamente en cada caso al Instituto Hondureño de Seguridad Social, podrá decretar la restricción o eliminación total de alguna o algunas de las excepciones a que se refieren los anteriores incisos, de conformidad con las posibilidades y necesidades que se vayan presentando de extender la protección contra riesgos profesionales a otros sectores de la población asalariada.

Condiciones que no eximen de responsabilidad al empleador

Art. 440. No exime al patrono, de las obligaciones que le impone este Título:

Asunción de riesgos por trabajador

Que el trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación;

Descuido o negligencia de
compañero

Negligencia o torpeza, sin
premeditación

En negligencia y torpeza
sin premeditación, aplican
sanciones establecidas

Que el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima; y, Que el accidente haya ocurrido por negligencia o torpeza de la víctima, siempre que no haya habido premeditación de su parte.

En los casos de los incisos 2º y 3º, el trabajador que haya incurrido en violaciones a los reglamentos de trabajo o de seguridad, quedará sujeto a las sanciones establecidas en este Código, en los reglamentos interiores de trabajo y en los contratos.

ROIT 20: IV

Obligación de readmitir trabajador siniestrado: condiciones

Art. 441. Todo patrono está obligado a readmitir en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, en cuanto esté capacitado, y siempre que no haya recibido indemnización por incapacidad total permanente, ni haya transcurrido un (1) año, a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

ROIT 99: III, IX, X

Readmisión en labor distinta: condiciones

Art. 442. Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí uno distinto, el patrono está obligado a proporcionárselo, siempre que se trate de un trabajo relacionado con la misma empresa o actividad, y con este objeto, está facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios.

No hay derecho a indemnización

Despido sustituto por readmisión del trabajador

Art. 443. El patrono, en los casos en que conforme al Artículo 441 deba reponer a alguno en su primitiva ocupación, podrá despedir al trabajador sustituto, sin que éste tenga derecho a indemnización.

Prohibición de disminuir indemnización

Art. 444. La existencia de un estado anterior (idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no es causa para disminuir la indemnización.

Máximo equivale a incapacidad total permanente

2 médicos nombrados, 1 por cada parte o dictamen de Decano de Medicina o Director hospital o forense

ROIT 25: I, II
ROIT 131: III; IV
Comutación: supuestos

Costear reeducación

Inmueble para incapacitado

Instalarle negocio que pueda explotar

Sufragar gastos a extranjero

Límite de indemnización: 2 o mas incapacidades si-multáneas

Art. 445. En ningún caso, aunque se reúnan más de dos incapacidades, el patrono estará obligado a pagar una cantidad mayor que la que corresponda a una incapacidad total permanente.

Hesitación sobre calificación de incapacidad: procedimiento

Art. 446. Cualquiera duda sobre si la incapacidad es temporal o permanente, se resolverá por medio de peritos, que serán dos (2) médicos nombrados uno por cada parte, y en caso de discordia de éstos, decidirá el dictamen que emita el Decano o Delegado de la Facultad de Medicina, el Director de cualquiera de los hospitales de la República o el Médico Forense.

Práctica de autopsia por muerte accidental o enfermedad profesional

Art. 447. En los casos de muerte por accidente o enfermedad profesional, si fuere necesario y posible, se deberá practicar la autopsia, para dictaminar la causa de dicha muerte.

Medidas de aseguramiento de prestaciones: autoridad de trabajo

Art. 448. La autoridad de trabajo competente para conocer del reclamo relativo a un riesgo profesional, tiene la obligación de adoptar las medidas de precaución y seguridad necesarias para garantizar al accidentado o a sus derecho-habientes la satisfacción patronal de las prestaciones correspondientes y para conmutar las rentas o pensiones de que trata la presente Sección, por una suma que represente su valor actual pagadera inmediatamente, siempre que esa conmutación tenga alguno de los siguientes propósitos:

Costear la reeducación profesional del accidentado;
Adquirir a favor de éste un bien mueble o inmueble;
Instalar un taller, industria o negocio para cuya explotación posea el accidentado las capacidades necesarias; y,
Sufragar los gastos correspondientes, si se trata de

un extranjero que no tiene obligaciones pendientes en la República y que se ausentará de ésta definitivamente.

La autoridad de trabajo que conceda el permiso para la conmutación se cerciorará previamente de que ella es necesaria y conveniente para el accidentado y extenderá la autorización referida únicamente hasta la cantidad indispensable para que se cumpla el propósito que haya servido de base a la respectiva petición.

Empleador solicita a Autoridad de trabajo

Autorización para depositar compensación en el IHSS

Art. 449. El patrono que así lo quisiere puede solicitar de la autoridad de trabajo, facultad para depositar el monto de la compensación a favor del indemnizado en el Instituto Hondureño de Seguridad Social para que le sea entregada conforme a las disposiciones de este Código.

Costas personales a cargo del empleador

Art. 450. Cuando la víctima, tuviere que acudir a los tribunales de trabajo, por llamamiento de éstos, el patrono reconocerá al trabajador y, si el estado del damnificado lo exige, a sus acompañantes, los gastos de traslado, permanencia y pérdida de tiempo en que incurrieren.

Sentencia contraria: deber de restitución

Pensión provisional

Art. 451. En cualquier tiempo y mientras se ventila la obligación de indemnizar, por gestión de parte o de oficio, podrá la autoridad o el tribunal que intervenga en el caso, con vista de las pruebas recibidas y del mérito de los autos, ordenar discrecionalmente que se dé a la víctima o a sus causahabientes una pensión provisional dentro de las indemnizaciones o rentas señaladas por esta Sección y sin perjuicio de la restitución por parte del interesado, si la persona demandada obtiene sentencia absolutoria y aquél hubiere procedido de mala fe en la exposición de su caso.

Opera también en segunda instancia

Cuando un Tribunal de Trabajo, al conocer en consulta o apelación de la sentencia definitiva; encontrare mérito para ello, decretará también de oficio dicha pensión provisional, si el Juez no la hubiere decretado ya, y la resolución del asunto demorare por estarse practicando alguna diligencia que el Tribunal hubiere acordado para mejor

proveer o por otra causa análoga. Esta pensión podrá hacerse efectiva mediante el procedimiento de ejecución de sentencias.

L-ESS: 1, 2, 3, 4
Excepto 50% por alimentos.

Protección de indemnizaciones

Art. 452. Las indemnizaciones a que se refiere este Título no podrán cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias. Los tribunales denegarán de plano toda reclamación contraria, a lo que aquí se dispone.

2263; 2264, 2265,
2270; 2289, 2299; 2301
1 año: desde día de hecho

Prescripción para reclamar indemnizaciones

Art. 453. Los derechos y acciones para reclamar las indemnizaciones prescriben en un (1) año, contado desde el día en que ocurrió el riesgo profesional.

2 años: no-asegurado siga
trabajando sin reclamar, o se
continúe reconociendo salario

Sin embargo, cuando el trabajador no asegurado contra riesgos profesionales siga trabajando a las órdenes del mismo patrono sin haber reclamado la indemnización correspondiente, o cuando el patrono continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes, el término de la prescripción será de dos (2) años.

Tabla de valuación de incapacidades

Art. 454. Para los efectos de este Título se adopta la siguiente:

Tabla de valuación de incapacidades

Miembro Superior

Pérdidas

1.	Por la desarticulación del hombro de	65 a 80%
2.	Por la pérdida de un brazo, entre el codo y el hombro, de	60 a 75%
3.	Por la desarticulación del codo, de	55 a 70%
4.	Por la pérdida del antebrazo, entre la muñeca y el codo, de	50 a 65%
5.	Por la pérdida total de la mano, de	50 a 65%
6.	Por la pérdida de cuatro dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de	50 a 60%

7.	Por la pérdida de cuatro dedos de una mano, conservándose el pulgar, de	40 a 50%
8.	Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente, de	20 a 30%
9.	Por la pérdida del pulgar solo, de	15 a 20%
10.	Por la pérdida de la falangina del pulgar.	10%
11.	Por la pérdida del índice con el meta-carpiano correspondiente, o parte de éste, de	10 a 15%
12.	Por la pérdida del dedo índice, de	8 a 12%
13.	Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice.	6%
14.	Por la pérdida del dedo medio, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste.	8%
15.	Por la pérdida del dedo medio.	6%
16.	Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del dedo medio.	4%
17.	Por la pérdida únicamente de la falangeta del dedo medio.	1%
18.	Por la pérdida de un dedo anular o un meñique, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste.	7%
19.	Por la pérdida de un dedo anular o meñique.	5%
20.	Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique.	3%
21.	Por la pérdida de la falangeta del anular o meñique.	1%
	Si el miembro lesionado es el menos útil se reducirá la indemnización calculada, conforme a esta tabla, en un.	15%

Miembro Inferior

Pérdidas

22.	Por la pérdida completa de un miembro inferior, cuando no pueda usarse miembro artificial, de	65 a 80%
23.	Por la pérdida de un muslo, cuando pueda usarse un miembro artificial, de	50 a 70%
24.	Por la desarticulación de la rodilla, de	50 a 65%
25.	Por la mutilación de una pierna, entre la rodilla y la articulación del cuello del pie, de	45 a 60%
26.	Por la pérdida completa de un pie (desarticulación en el cuello del pie), de	30 a 50%
27.	Por la mutilación de un pie, con conservación del talón, de	20 a 35%
28.	Por la pérdida del primer dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25%

29.	Por la pérdida del quinto dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25%
30.	Por la pérdida del primer dedo.	3%
31.	Por la pérdida de la segunda falange del primer dedo.	2%
32.	Por la pérdida de un dedo que no sea el primero.	1%
33.	Por la pérdida de la segunda falange de cualquier dedo, que no sea el primero.	1%

Anquilosis del miembro superior

34.	Del hombro, afectando la propulsión y la abducción, de	8 a 30%
35.	Completa del hombro con movilidad del omóplato, de	20 a 30%
36.	Completa del hombro con fijación del omóplato, de	25 a 40%
37.	Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo, en posición de flexión favorable), entre los 110 y 75 grados, de	15 a 25%
38.	Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo, en posición de extensión (desfavorable), entre los 110 y 180 grados, de	30 a 40%
39.	De la muñeca, afectando sus movimientos y según el grado de movilidad de los dedos, de	15 a 40%

Pulgar

40.	Articulación carpo-metacarpiana, de	5 a 8%
41.	Articulación metacarpo-falangiana, de	5 a 10%
42.	Articulación interfalangiana.	2 a 5%

Índice

43.	Articulación metacarpo-falangiana, de	2 a 5%
44.	Articulación de la primera y de la segunda falanges, de	4 a 8%
45.	Articulación de la segunda y tercera falanges, de	1 a 2%
46.	De las dos últimas articulaciones, de	5 a 10%
47.	De las tres articulaciones.	8 a 12%

Medio

48.	Articulación metacarpo-falangiana.	3%
49.	Articulación de la primera y segunda falanges.	1%
50.	De las dos últimas articulaciones.	6%
51.	De las tres articulaciones.	8%

Anular y meñique

52.	Articulación metacarpo-falangiana.	2%
53.	Articulación de la primera y segunda falanges.	3%
54.	Articulación de la segunda y tercera falanges.	1%
55.	De las dos últimas articulaciones.	4%
56.	De las tres articulaciones.	5%

Anquilosis del miembro inferior

57.	De la articulación coxo-femoral, de	10 a 40%
58.	De la articulación coxo-femoral, en mala posición, (flexión, abducción, rotación), de	15 a 55%
59.	De las dos articulaciones coxo-femorales, de	40 a 80%
60.	De la rodilla en posición favorable, en extensión completa o casi completa hasta los 135 grados, de	5 a 15%
61.	De la rodilla en posición desfavorable, con flexión a partir del 135 grados hasta el 30 grados, de	10 a 50%
62.	De la rodilla en genu valgum o varum, de	10 a 35%
63.	De la articulación tibio-tarariana en ángulo recto, sin deformación del pie, con movimiento suficiente de las articulaciones correspondientes, de	5 a 10%
64.	De la articulación tibio-tarariana en ángulo recto, con deformación o atrofia que entorpezca la movilidad de las articulaciones correspondientes del pie, de	15 a 30%
65.	Del pie en actitud viciosa, de	20 a 45%
66.	De las articulaciones de los dedos del pie, de	0 a 1%

Pseudoartrosis

Miembro Superior

67.	Del hombro (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de	8 a 35%
68.	Del húmero, apretada, de	5 a 25%
69.	Del húmero, laxa (miembro de polichinela), de	10 a 48%
70.	Del codo, de	5 a 25%
71.	Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de	0 a 5%
72.	Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de	10 a 15%
73.	Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de	10 a 30%
74.	Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de	10 a 45%
75.	Del puño (consecutiva a resecciones amplias o pérdida considerables de sustancia ósea), de	10 a 20%

76.	De todos los huesos del metacarpo, de	10 a 20%
77.	De un solo hueso metacarpiano, de	1 a 5%

De la falange ungual

78.	Del pulgar.	4%
79.	De los otros dedos.	1%
DE LAS OTRAS FALANGES		
80.	Del pulgar.	8%
81.	Del índice.	5%
82.	De cualquier otro dedo.	2%

Pseudoartrosis

Miembro Inferior

83.	De la cadera (consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de substancia ósea.), de	20 a 60%
84.	Del fémur, de	10 a 60%
85.	De la rodilla con pierna de badajo (consecutiva a una resección de la rodilla), de	10 a 40%
86.	De la rótula, con callo fibroso largo, de	10 a 20%
87.	De la rótula, con callo huesoso o fibroso corto, de	5 a 10%
88.	De la tibia y del peroné, de	10 a 30%
89.	De la tibia sola, de	5 a 15%
90.	Del peroné solo, de	4 a 10%
91.	Del primero o último metatarsiano, de	3 a 5%

Cicatrices Retráctiles

92.	De la axila, cuando deje en abducción completa el brazo, de	20 a 40%
93.	En el pliegue del codo, cuando la flexión pueda efectuarse entre los 110 y 75 grados, de	15 a 25%
94.	En la flexión aguda, de los 45 a 75 grados, de	20 a 40%
95.	De la aponeurosis palmar con rígidos en extensión o en flexión, de	5 a 8%
96.	De la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o a la supinación, de	5 a 10%
97.	De la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de	10 a 20%
98.	Cicatrices del hueco poplíteo, en extensión de 135 a 180 grados, de	10 a 25%

99.	Cicatrices del hueso poplíteo, en flexión entre 135 grados, a 30 grados, de	10 a 50%
100.	Del cuello cuando limite los movimientos de la cabeza, de	40 a 60%

Dificultad Funcional de los Dedos Consecutiva a Lesiones no Articulares, sino a Secciones o Pérdidas de Substancia de los Tendones Extensores o Flexores, Adherencias o Cicatrices.

Flexión permanente de un dedo

101.	Pulgar, de	5 a 10%
102.	Cualquier otro dedo, de	3 a 5%

Extensión permanente de un dedo

103.	Pulgar, de	8 a 12%
104.	Índice, de	5 a 8%
105.	Cualquier otro dedo, de	3 a 5%

Callos viciosos o malas consolidaciones

106.	Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular, de	5 a 20%
107.	Del olécrano, cuando se produzcan un callo huesoso y fibroso, corto, de	1 a 5%
108.	Del olécrano, cuando se produzca un callo fibroso, largo de	5 a 15%
109.	Del olécrano, cuando produzca atrofia notable del tríceps, por callo fibroso muy largo, de	10 a 20%
110.	De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de	5 a 15%
111.	De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación, de	5 a 15%
112.	De la clavícula, cuando produzca rigideces del hombro, de	5 a 15%
113.	De la cadera, cuando quede el miembro inferior en rectitud, de	10 a 40%
114.	Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de	5 a 10%
115.	Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular media, sin rigidez articular de	10 a 20%
116.	Del fémur, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, con rigideces articulares permanentes, de	15 a 30%

117.	Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros, con atrofia muscular y rigideces articulares, de.	20 a 40%
118.	Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros, con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla, no pasando de 135 grados, de	40 a 60%
119.	Del cuello del fémur quirúrgico o anatómico, con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa y rigideces articulares, de	50 a 75%

De la tibia y peroné

120.	Con acortamiento de tres a cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de	10 a 20%
121.	Consolidación angular, con desviación de la pierna hacia afuera o adentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de	30 a 40%
122.	Con consolidación angular o acortamiento considerable, marcha imposible, de	45 a 60%

Maleolares

123.	Con desalojamiento del pie hacia adentro, de	15 a 35%
124.	Con desalojamiento del pie hacia fuera, de	15 a 35%

Parálisis

Completas por lesiones de nervios periféricos

125.	Parálisis total del miembro superior, de	50 a 70%
126.	Por lesión del nervio subescapular, de	5 a 10%
127.	Del nervio circunflejo, de	10 a 20%
128.	Del nervio músculo-cutáneo, de	20 a 30%
129.	Del medio, de	20 a 40%
130.	Del medio, con causalgia, de	40 a 70%
131.	Del cubital, si la lesión es al nivel del codo, de	20 a 30%
132.	Del cubital, si la lesión es en la mano, de	10 a 20%
133.	Del radial, si está lesionado arriba de la rama del tríceps, de	30 a 40%
134.	Del radial, si está lesionado bajo de la rama, del tríceps, de	20 a 40%
135.	Parálisis total del miembro inferior, de	30 a 50%
136.	Por lesión del nervio ciático poplíteo externo, de	15 a 25%
137.	Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, de	15 a 25%
138.	Del ciático poplíteo interno, con causalgia, de	30 a 50%
139.	Combinadas da ambos miembros, de	20 a 40%
140.	Del crural, de	30 a 40%

141.	Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla, en un.	15%
142.	En caso de que el miembro lesionado no estuviera, antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente, se reducirá la indemnización proporcionalmente	
143.	En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, parálisis, retracciones cicatriciales y rigideces de los dedos medios, anular y meñique, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano, que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el.	200%

Cabeza

Cráneo

144.	Lesiones del cráneo que no dejen perturbaciones o incapacidades físicas o funcionales, se dará atención médica y medicinas únicamente. Por lesiones que produzcan hundimiento del cráneo, se indemnizará según la incapacidad que dejen	
145.	Cuando produzcan monoplejía completa superior, de	50 a 70%
146.	Cuando produzcan monoplejía completa inferior, de	30 a 50%
147.	Por paraplejía completa inferior, sin complicaciones esfinterianas, de	60 a 80%
148.	Con complicaciones esfinterianas, de	60 a 90%
149.	Por hemiplejía completa, de	60 a 80%
150.	Cuando dejen afacia y agrafía, de	10 a 50%
151.	Por epilepsia traumática no curable operativamente y cuando las crisis debidamente comprobadas, le permitan desempeñar ningún trabajo, de	40 a 60%
152.	Por epilepsia traumática, cuando la frecuencia de las crisis y otros fenómenos que lo incapaciten total y permanentemente, no le permitan desempeñar ningún trabajo.	100%
153.	Por lesiones del motor ocular común o del motor ocular externo, cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 20%
154.	Por lesiones del facial o del trigémino, de	8 a 20%
155.	Por lesiones del neomogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de	0 a 40%
156.	Del hipogloso, cuando es unilateral, de	5 a 10%
157.	Cuando es bilateral, de	30 a 50%
158.	Por diabetes, melitas o insípida, de	15 a 30%
159.	Por demencia crónica.	100%

Cara

160.	Por mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas, de	80 a 90%
161.	Maxilar superior, pseudoartrosis con masticación imposible, de	40 a 50%
162.	Con masticación posible pero limitada, de	10 a 20%
163.	En caso de prótesis, con la que mejore la masticación, de	0 a 10%
164.	Pérdidas de substancia, bóveda palatina, según el sitio y la extensión, y en caso de prótesis, la mayoría funcional comprobada, de	5 a 25%
165.	Maxilar inferior, pseudoartrosis, con pérdida de substancia o sin ella, después que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación, o sea muy insuficiente o completamente abolida, de	40 a 50%
166.	Cuando sea muy apretada en la rama ascendente, de	1 a 5%
167.	Cuando sea laxa en la rama ascendente de	10 a 15%
168.	Cuando sea muy apretada en la rama horizontal, de	5 a 10%
169.	Cuando sea laxa en la rama horizontal, de	15 a 25%
170.	Cuando sea apretada en la sínfisis, de	10 a 15%
171.	Cuando sea laxa en la sínfisis, de	15 a 25%
172.	En caso de prótesis, con mejoría funcional comprobada, 10% menos	
173.	Consolidaciones viciosas, cuando no articulen los dientes o molares, haciendo la masticación limitada, de	10 a 20%
174.	Cuando la articulación sea parcial, de	0 a 10%
175.	Cuando con un aparato protético se corrija la masticación, de	0 a 5%
176.	Pérdida de un diente; reposición	
177.	Pérdida total de la dentadura, de	10 a 20%
178.	Bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, masticación, o dejen escurrir la saliva, de	10 a 20%
179.	Luxación irreductible de la articulación témporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de	10 a 25%
180.	Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de	10 a 30%

Ojos

181.	Ceguera por pérdida de ambos ojos.	100%
182.	Por pérdida de un ojo.	50%
183.	Estrechamiento concéntrico del campo visual, con conservación de 30 grados en un ojo, de	10%
184.	En los dos ojos, de	10 a 20%
185.	Estrechamiento concéntrico del campo visual con visión únicamente en 10 grados o menos de un ojo, de	10 a 15%
186.	De los dos ojos, de Disminución permanente (cuando ya no pueda ser mejorada con anteojos), de la agudeza visual.	50 a 60%

Cuando un ojo normal	Cuando un ojo afectado	Profesión que no requiera agudeza Visual determinada	Cuando si se requiere
187. Tenga la unidad	Tenga 0.25%		35%
188. Tenga la unidad	Tenga 0.05, de 20 a 25%	30%	
189. Tenga la unidad	Tenga 0.1	20% de 25% a	30%
190. Tenga la unidad	Tenga 0.2	15%	20%
191. Tenga la unidad	Tenga 0.3	10%	15%
192. Tenga la unidad	Tenga 0.6	5%	10%
193. Tenga la unidad	Tenga 0.8	0%	15%
194. Tenga la unidad de la normal.	Tenga 0.7	0%	0%

	Para los casos en que existe una disminución bilateral de la agudeza visual, se sumará el porcentaje de incapacidad que corresponda a cada ojo considerando como si el otro tuviera visión igual a la unidad
	Al aceptarse en servicio a los empleados se considerará, para reclamaciones posteriores, por pérdida de agudeza visual, que tienen la unidad, aunque tuvieren 0.7 (siete décimos) en cada ojo.

Hemianopsias verticales

197.	Homónimas derechas o izquierdas, de.	10 a 20%
198.	Heterónimas nasales, de.	5 a 10%
199.	Heterónimas temporales, de.	20 a 40%

Hemianopsias horizontales

200.	Superiores, de.	5 a 10%
201.	Inferiores, de.	40 a 50%

202.	En cuadrante, de.	5 a 10%
203.	Diplopia, de.	10 a 20%
204.	Oftalmoplejía interna unilateral, de.	5 a 10%
205.	Oftalmoplejía interna-bilateral, de.	10 a 20%
206.	Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, simblefarón), de.	0 a 10%
207.	Epífora.	0 a 10%
208.	Fístulas lacrimales, de.	10 a 20%

Nariz

209.	Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de.	0 a 3%
210.	Con estenosis nasal, de.	5 a 10%
211.	Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de.	10 a 40%

Oídos

212.	Sordera completa unilateral.	20%
213.	Sordera completa bilateral.	60%
214.	Sordera incompleta unilateral, de.	5 a 10%
215.	Sordera incompleta bilateral, de.	15 a 30%
216.	Sordera completa de un lado e incompleta de otro, de.	20 a 40%
217.	Vértigo laberíntico, traumático, debidamente comprobado, de.	20 a 40%
218.	Pérdida o deformación excesiva del pabellón de la oreja, unilateral, de.	0 a 5%
219.	Bilateral, de.	3 a 10%

Columna vertebral

Incapacidades consecutivas a traumatismos, sin lesiones medulares

220.	Desviaciones persistentes de la cabeza y del tronco, con fuerte entorpecimiento de los movimientos, de.	10 a 25%
221.	Con rigidez permanente de la columna vertebral, de.	10 a 25%
222.	Traumatismo con lesión medular, si es imposible la marcha.	100%
223.	Traumatismo con lesión medular, cuando existan trastornos esfinterianos solamente, de.	10 a 50%
224.	Cuando la marcha sea posible con muletas, de.	0 a 80%

Laringe y tráquea

225.	Estrechamientos cicatriciales, cuando causen disfonía, de.	5 a 15%
226.	Cuando produzcan disnea de esfuerzo, de.	5 a 10%
227.	Cuando por la disnea se necesite usar cánula traqueal a permanencia, de.	40 a 60%
228.	Cuando exista disfonía y disnea asociada, de.	15 a 40%

Tórax

229.	Por incapacidad que quede a consecuencia de lesiones del esternón. Cuando produzcan una deformación o entorpecimiento funcional, de los órganos torácicos o abdominales, de.	1 a 20%
230.	La fractura de costillas, cuando a consecuencia de ella quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de.	1 a 60%

Abdomen

231.	Cuando los riesgos profesionales produzcan en los órganos contenidos en el abdomen, lesiones que traigan como consecuencia alguna incapacidad, se indemnizará, previa comprobación de la incapacidad, de.	20 a 60%
232.	Luxación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis pubiana, de.	15 a 30%
233.	Fractura de la rama isquiopúbica o de la horizontal del pubis, cuando dejen alguna incapacidad o trastornos vesicales o de la marcha, de.	30 a 50%
234.	Por cicatrices viciosas de las paredes del vientre, que produzcan alguna incapacidad, de.	1 a 15%
235.	Por fístulas de tubo digestivo o de sus anexos, inoperables, y cuando produzcan alguna incapacidad, de.	10 a 50%

Aparato genitourinario

236.	Por estrechamientos infranqueables de la uretra, post- traumáticos, no curables y que obliguen a efectuar la micción por un meato perinal o hipospádico, de.	50 a 80%
237.	Pérdida total del pene, que obligue a hacer la micción por un meato artificial, de.	50 a 90%
238.	Por la pérdida de los dos testículos, en personas menores de 20 años.	90%
239.	Por pérdida de un testículo en personas menores de 20 años, de.	30 a 40%
240.	En personas mayores de 20 años.	20 a 60%

241.	Por prolapsus uterino, consecutivo a accidentes de trabajo, debidamente comprobados e inoperables, de.	40 a 60%
242.	Por la pérdida de un seno, de.	10 a 26%

Clasificaciones diversas

243.	Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente y cuando aparezca dentro de los seis meses, contados desde la fecha del riesgo profesional.	100%
244.	La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores, enajenación mental incurable, se considerarán como incapacidad total permanente.	100%
245.	Las deformaciones puramente estéticas, serán indemnizadas a juicio del Juez de Letras del Trabajo que corresponda, sólo en el caso de que en alguna forma disminuya la incapacidad de trabajo de la persona lesionada, dictaminará un médico y cirujano, quien fijará la indemnización teniendo en cuenta la profesión a que se dedica.	

Tabla de enfermedades profesionales

Art. 455. Para los efectos de este Título se adopta la siguiente:

Tabla de enfermedades profesionales⁵¹

Enfermedades infecciosas y parasitarias, tóxicas y por agentes físicos.

Carbunco: Curtidores, traperos, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carnes y huesos de bovinos, así como la carga, descarga o transporte de mercancías.

Muermo: Caballerizos, mozos, de cuadra, cuidadores de ganados caballares.

Brucelosis: Trabajos ejecutados en los destaces de ganado, las carnicerías, fábricas de embutidos, lecherías y sus derivados, trabajos en las cloacas

⁵¹ Tabla modificada por el Decreto No. 463 (Gaceta No. 22,197 del jueves 19 de mayo de 1977).

y desagües, laboratorios, trabajos que exponen al contacto de animales infectados.

Anquilostomiasis: Minereros, ladrilleros; alfareros, terreros, jardineros y areneros.

Actinomicosis: Panaderos, molineros de trigo, ce-bada, avena, centeno, campesinos.

Leishmaniosis: Chicleros, huleros, vainilleros y le-ñadores de las regiones tropicales.

Sífilis: Sopladores de vidrio (accidente primitivo; chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos).

Antracosis: Minereros (de las minas de carbón), car-boneros, fogoneros de carbón mineral, deshollina-dores.

Tétanos: Caballerizos, carniceros, mozos de cuadra y cuidadores de ganado.

Silicosis: Minereros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana.

Tuberculosis: Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, minereros, fogoneros de carbón y maquinistas de ferrocarril, en los casos en que hayan sufrido una silicosis o una antracosis anterior.

Siderosis: Trabajadores de hierro (limadores, torne-ros y manipuladores de óxido de hierro).

Tabacosis: Trabajadores de la industria del tabaco.

Otras coniosis: Carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que utilizan el aire a presión (pistolas de aire).

Dermatosis: Cosecheros de caña, vainilleros, hila-dores de lino, jardineros.

Dermitis y toda clase de trastornos

patológicos cau-sados por agentes físicos:

Calor: Herreros, fundidores, obreros del vidrio, choferes.

Frío: Obreros que trabajan en cámaras frías. Radiaciones solares: Trabajos al aire libre. Radiaciones

eléctricas: Rayos X. Radiaciones minerales:

Radio y otras sustancias radiactivas

Otras dermatitis; Manipuladores de pinturas de colo-rantes vegetales a base de sales metálicas o de

anilinas, cocineras, lavaplatos, lavanderas, mine-ros, blanqueadores de ropa, especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengradadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina.

Influencias de otros agentes físicos en la producción de enfermedades:

Humedad: En los individuos que trabajan en lugares que tengan agua, por ejemplo, en los sembradores de arroz. El aire comprimido y confinado: En buzos, mineros, en los individuos que trabajan en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lu-gares en donde se producen gases nocivos.

Enfermedades de la vista y del oído

Oftalmia eléctrica: Trabajadores en soldaduras au-tógenas, electricistas.

Otras oftalmias producidas: Trabajadores en altas temperaturas: Vidrieros, hojalateros, herreros, etc.

Esclerosis del oído medio: Laminadores de cobre, trituradores de minerales.

Otras afecciones

Hidroma de la rodilla: Trabajadores que trabajan habitualmente hincados.

Calambres profesionales: Escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas.

Deformaciones profesionales: Zapateros, carpinte-ros, albañiles.

Intoxicaciones

Amoniaco: Trabajadores en la destilación de la hulla, en la preparación de abonos para los terrenos de agricultura, letrineros, poceros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores.

Ácido flurhídrico: Vidrieros grabadores.

Vapores clorosos: Preparación del cloruro de cal-cio, trabajadores en el blanqueo, preparación del ácido clorhídrico, del cloruro de la sosa.

- ab) **Anhídrido sulfuroso:** Fabricantes de ácido sulfúrico, tintores, papeleros de colores y estampadores. ac) **Óxido de carbono:** Calderos, fundidores de minerales y metales (altos hornos), y mineros.
- ad) **Ácido carbónico:** Los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además: Poceros y letrineros. ae) **Arsénico o sus compuestos, arsenicismo:** Obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales y metales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico.
- af) **Plomo, sus aleaciones o sus compuestos, saturnismo:** Obreros de las fundiciones de minerales y metales, pintores que usan el albayalde, impre-sores, fabricantes de cajas para conservas y ma-nipuladores del plomo y sus derivados.
- ag) **Xcobre cuprismo:** Obreras que se ocupan en la ob-tención del cobre o que usan cualquiera de sus sales.
- ah) **Mercurio, sus amalgamas o sus compuestos, hidrargirismo:** Mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal.
- ai) **Hidrógeno sulfurado:** Mineros, algiberos, albañale-ros, los obreros que limpian los hornos y las tu-berías industriales, las retortas y los gasómetros, trabajadores en el gas del alumbrado y los vinate-ros.
- aj) **Vapores nitrosos:** Obreros de las fábricas del ácido nítrico y estampadores.
- ak) **Sulfuro de carbono:** Fabricantes de este producto, vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites.
- al) **Ácido cianhídrico:** Mineros, fundidores de miner-ales y metales, fotógrafos, tintoreros en azul y fab-ricantes de la sosa.
- am) **Esencias colorantes, hidrocarburos:** Fabricantes de perfumes.
- an) **Carburos de hidrógeno, destilación de la hulla y del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados halógenos de los hidro-carburos grasos:** Mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.
- ao) **Cromatos y sicromatos alcalinos:** Los preparadores de colorantes de cromo; las fábricas de papel pin-

tado; en las fábricas de lápices de colores; las fábricas de tintas y en las tintorerías; en la preparación del cromo y de sus componentes; en la fabricación de espoletas, explosivos, pólvora, pólvora piroxilada de caza; fósforos suecos; en la industria textil para impermeabilizar los tejidos.

- ap) **Cáncer epitelial:** Provocados por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.
- aq) **Fósforo o sus compuestos:** Todas las operaciones de la producción, separación o utilización del fósforo o de sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.
- ar) **Benceno o sus homólogos, sus derivados nitrosos y amínicos, con las consecuencias directas de esta intoxicación:** Todas las operaciones de la producción, separación o utilización del benceno o de sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos.

ROIT 144: I; VII

L-VIH/SIDA: 50

Modificación de tablas: potestad reglamentaria

Art. 456. Las tablas a que se refieren los dos artículos que anteceden pueden ser modificadas o adicionadas, en cualquier tiempo, por decreto del Poder Ejecutivo.

Hernias susceptible de indemnización

Art. 457. Únicamente se consideran hernias que dan derecho a indemnización como incapacidad temporal:

Traumatismo violento

Las que aparezcan bruscamente a raíz de un traumatismo violento sufrido en el trabajo, que ocasione roturas o desgarramientos de la pared abdominal o diafragma y se acompañen con un síndrome abdominal agudo y bien manifiesto; y,

Trabajador predispuesto

Las que sobrevengan en trabajadores predispuestos como consecuencia de un traumatismo o esfuerzo, siempre que éste sea violento, imprevisto y anormal en relación al trabajo que habitualmente ejecuta la víctima.

Levantar información médica

Información requerida hernias distintas

Art. 458. Para la declaración de la incapacidad producida por una hernia, de no estimar el patrono o la entidad aseguradora, que se trata de una de las comprendidas en el artículo anterior, el Juez ordenará que se levante

una información médica que deberá concluirse dentro del término más perentorio posible. Esta información abarcará por lo menos los siguientes extremos, salvo que no fuere del todo factible llenar alguno de ellos:

Antecedentes y resultados de exámenes anteriores	Los antecedentes personales del sujeto observado y los resultados de los exámenes anteriores que haya sufrido;
Circunstancias del accidente y naturaleza del trabajo	Las circunstancias del accidente referidas por el paciente y confirmadas plenamente por los testigos, si los hubiere, puntualizando la naturaleza del trabajo a que se dedicaba la víctima; la posición exacta de ésta en el momento del accidente; si estaba cargado el trabajador al efectuar el esfuerzo a que se refiere la producción de la hernia y la clase de ese esfuerzo;
Síntomas al momento del accidente y días sucesivos	Los síntomas observados en el momento del accidente y en los días sucesivos, comprobando muy especialmente si se produjo un dolor brusco cuando el hecho ocurrió; su localización y condiciones; si fue precisa la intervención inmediata de un médico y el tiempo que duró la suspensión de las faenas o labores del hernioso, caso de haber sido necesaria dicha suspensión; y,
Características de la hernia	Los caracteres de la hernia producida; los relacionados con el examen detenido del estado de integridad funcional de la región afectada y de la pared abdominal y, si los hubiere, los deducidos de los reconocimientos que posteriormente se hayan practicado en el lesionado.
Autoridad competente: previo dictámenes médicos	<p>Indemnización casos no previstos</p> <p>Art. 459. En los casos especiales de riesgos profesionales, en que la lesión o la alteración sufrida signifique para el trabajador un perjuicio de gravedad no prevista en el presente Título, dada la actividad o trabajo a que se dedique el accidentado y el órgano o parte del cuerpo afectados, el monto de la indemnización la fijará la autoridad competente, oyendo previamente el dictamen de tres médicos al servicio del Estado, sin costo alguno para las partes.</p>

Título VI

Organizaciones sociales

Capítulo I

Disposiciones generales

COIT 87: 2, 10, 11
CRH: 78, 79, 80; 128.14)
DOIT: 2.a)
DUDH: 23.,2, 4
PIDESC: 8.1.a
ROIT 149: I; III
ROIT 193: I; III; IV
TLC-RD-CAFTA: 16.8(a)

Constitución de organizaciones sociales: de interés público

Art. 460. Declárase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país, de la cultura popular y de la democracia hondureña.

Prohibición a organizaciones sociales

Art. 461. Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales.

Principios democráticos

Art. 462. Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de un cargo; invariablemente se registrarán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto o público y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

Principio de pureza:

Art. 463. Los socios de las cooperativas no podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero sí podrán formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas cuando éstas actúen como patronos.

Privilegios fiscales de organizaciones sociales

Art. 464. Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente estarán exentas de cubrir los impuestos na-

Principio de Trato Igualitario
No concesión privilegios a fundadores y directivos; sólo inherentes a cargo

Prohibición de afiliación socios cooperativas

	<p>cionales o municipales, que pesen sobre sus bienes y serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.</p>
<p>Prohibición ánimo de lucro</p>	<p>No podrán utilizar las ventajas de la personería jurídica con ánimo de lucro, pero sí podrán hacerlo en todo lo que contribuya a llenar su finalidad esencial de obtener los mayores beneficios comunes para sus asociados.</p>
<p>COIT 81: 1, 4.1, 12.1 COIT 87: 3.2, 8.2</p>	<p>Principio de legalidad: STSS supervisa Art. 465. Corresponderá a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social llevar a cabo, por medio de la Inspección General del Trabajo, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de ley.</p> <p>Al efecto, las organizaciones sociales permitirán la ins-pección y vigilancia, que las autoridades de trabajo prac-tiquen para cerciorarse del cumplimiento de las disposi-ciones del presente Código, de sus reglamentos y leyes conexas, y deberán darles los informes que con ese ob-jeto les soliciten.</p>
<p>COIT 87: 3 y 4</p>	<p>Sanciones por incumplimiento: organizaciones sociales Art. 466. Las únicas penas que se impondrán a las or-ganizaciones sociales son las de multa, siempre que de conformidad con el presente Código se hagan acreedo-ras a ella, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.</p>
<p>Directores: responsables infracciones o abusos en desempeño</p>	<p>No obstante, sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.</p>
<p>Capacitación profesional Cultura y educación</p>	<p>Objetivos organizaciones sociales Art. 467. Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persi-gan cualquiera de los siguientes fines:</p> <p>La capacitación profesional; La cultura y educación de carácter general o apli-cada a la correspondiente rama de trabajo;</p>

Apoyo mutuo

Residual: mejoramiento
económico-social trabajadores

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

Capítulo II

Sindicatos

CADH: 16
COIT 87: 2
DOIT: 2.a)

Definición

Art. 468. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Protección del derecho de asociación

Prácticas desleales: sanciones

Art. 469. Toda persona que por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con multa de doscientos a diez mil lempiras (L. 200.00 a L. 10,000.00), que le será impuesta por la Inspectoría General del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos atestados respectivos.⁵²

Actividades lucrativas

Prohibición a sindicatos de buscar el lucro

Art. 470. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

Sindicatos de trabajadores, clasificación

Art. 471. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

Empresa o de base:

De empresa o de base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;

⁵² Artículo reformado por el Decreto No. 978 (Gaceta No. 23,130 del 6 de septiembre de 1980).

Industria	De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial;
Gremiales	Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y,
De oficios varios Clasificación aplicable a empleadores	De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, pro-fesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia. La anterior clasificación en lo pertinente será aplicable también a los sindicatos de patronos.

COIT 87.3
Representar afiliados, presentar pliegos peticiones, designar comisiones, nombrar conciliadores y árbitros, celebrar contratos y convenciones.

Prohibición: coexistencia 2 o más sindicatos en misma empresa; subsiste el que tenga más miembros

COIT 87: 2 y 3.1)
DUDH: 20.2) y23.4)

Estatutos reglamentarán admisión

Sindicatos de empresa o de base Competencias

Art. 472. A los sindicatos de empresa o de base corresponde, de preferencia, la representación de los afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo cumplimiento deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de empresa o de base de trabajadores; y si por cualquier motivo llegan a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

Libertad sindical ángulos positivo y negativo

Art. 473. Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

Principio de pureza: exclusión
personal de dirección

Los estatutos pueden restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de empresa o de base.

Cláusula de taller cerrado. Contratos colectivos

Art. 474. Es ilícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que deja de formar parte de un sindicato.

Capítulo III

Organización

Trabajadores: no menos de 30
Patronal: no menos de 5,
independientes entre sí

Número mínimo: constitución y subsistencia

Art. 475. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí.⁵³

Edad mínima para afiliarse

Art. 476. Pueden formar parte de las organizaciones sindicales las personas mayores de dieciséis (16) años. También podrán formar parte los mayores de catorce años con autorización expresa de su representante legal.

Prohibición: pertenecer a
más de un sindicato

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

COIT 87: 3.1)
Requisitos

Acta de constitución

Art. 477. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben levantar un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, su nacionalidad, el número de su tarjeta de identidad, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre, objeto y clase de la asociación y cualquiera otro dato que los interesados juzguen necesario, terminando con las firmas de los concurrentes que sepan y puedan firmar.

⁵³ Reformado por el Decreto Número 760 (Gaceta No. 22,811 del Lunes 28 de mayo de 1979).

Órgano director provisional

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

Presidente y secretario: deben gestionar personería jurídica

El Presidente y Secretario provisionales, quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

Autonomía Colectiva o Autarquía Sindical

Contenido mínimo: estatutos

Art. 478. Los estatutos deben expresar:

Denominación, objeto, clase y domicilio

Denominación, objeto, clase y domicilio de la asociación;

Condiciones de admisión

Condiciones y restricciones de admisión;

Obligaciones y derechos

Obligaciones y derechos de sus miembros;

Régimen sancionatorio

Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculcados;

Cuotas sindicales

La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;

Procedimiento cuotas extraordinarias;

El procedimiento para decretar y cobrar cuotas ex-traordinarias;

Reglamento sesiones

Épocas y procedimiento para la celebración de las asambleas generales o seccionales, ordinarias y ex-traordinarias; reglamento de las sesiones, quórum; debates y votaciones;

Miembros Directiva Central y/o Seccionales

Número, denominación, período y funciones de los miembros de la Directiva Central y de las Seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción;

Reglas administración bienes y fondos

Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos;

Presentación y justificación cuentas

La época y forma de presentación y justificación de cuentas;

Organización comisiones reglamentarias y accidentales

Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales;

Reservas subsidios y condiciones accesorias

Reservas que, en su caso, pueden crearse para

Normas disolución y liquidación;
revisión y modificación estatutos

Residual

subsidios, y condiciones en que los miembros tendrán derecho a ellos;
Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y,
Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

Notificación de constitución de sindicato

Art. 479. El presidente y el Secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al Inspector del Trabajo respectivo y en su defecto al Alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva Provisional, clase y objeto de la asociación, y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen.

Capítulo IV

Personería jurídica

56, 57, 58; 1783,-1806;1822-1887
COIT 87: 7
Registro: STSS

Reconocimiento de personería jurídica

Art. 480. Las organizaciones sindicales se considerarán legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el momento en que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Ante STSS conducto DGT:

Solicitud reconocimiento de personalidad jurídica

Art. 481. Para la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, la Directiva Provisional, por sí o mediante apoderado especial, deberá elevar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General del Trabajo, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todo en papel común:

Certificación acta fundación

Certificación del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes, o de quienes firmen por ellos, y la anotación de sus respectivas tarjetas de identidad;

Certificación acta elección
Directiva Provisional

Certificación acta reunión
aprobación estatutos

Personería gestor

2 certificaciones acta fundación
(Secretario Provisional)

2 ejemplares Estatutos
(Secretario Provisional)

Nómina Directiva Provisional
(triplicado)

Nómina completa afiliados
(triplicado)

IT: certifica inexistencia otro
sindicato.

Certificación del acta de la elección de la Junta Di-rectiva Provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior;

Certificación del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos;

Carta poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea presentada por la Junta Directiva Provisional. El poder debe ser autenticado, ante autoridad competente;

Dos (2) certificaciones del acta de fundación, extendidas por el Secretario Provisional;

Dos (2) ejemplares de los estatutos del sindicato, extendidos por el Secretario Provisional;

Nómina de la Junta Directiva Provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el número de la tarjeta de identidad y el domicilio de cada director;

Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos; y,

Certificación del correspondiente Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se tratare de un sindicato de empresa o de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya Inspector de Trabajo, la certificación debe ser expedida por el respectivo Alcalde Municipal, y refrendada por el Inspector de Trabajo más cercano.

1º, 2º y 3º: pueden reunirse en
uno solo

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

Plazo para remisión de solicitud: 15 días

Art. 482. Recibida la solicitud por la Dirección General del Trabajo, ésta dispondrá de un término máximo de quince

días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos, formular a los interesados las observaciones pertinentes y elevar al Ministerio respectivo el informe del caso, para los efectos consiguientes.

STSS

Reconocimiento de personería jurídica

Art. 483. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución de la República, a las leyes o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de este Código.

15 días para resolver

El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, dictará la resolución sobre re-conocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este Código que determinen la negativa.

2 meses

Plazo para ajustar solicitud o solicitar reconsideración

Art. 484. Si los documentos mencionados no se ajustan a lo prescrito en el Artículo 481, se dictará resolución que indique sus errores o deficiencias para que los interesados, dentro del término de dos (2) meses, los subsanen o pidan reconsideración de lo resuelto.

15 días hábiles para resolver

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

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

DGT ordena publicar extracto, 3 veces consecutivas en Gaceta, surtiendo efectos después de última publicación

Publicación y certificación

Art. 485. Hecha la inscripción respectiva, la Dirección General del Trabajo extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres (3) veces consecutivas, en el diario oficial "La Gaceta", y surtirá sus efectos después de la última publicación.

Modificación de estatutos: procedimiento

Art. 487. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la Asamblea General del Sindicato y remitida al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a la Dirección General del Trabajo, con dos (2) copias del acta de la Asamblea donde se hagan constar las reformas introducidas. La Dirección General del Trabajo emitirá dictamen en los quince (15) días siguientes, y dentro de un término igual, el Ministerio aprobará u objetará la reforma, indicando en el segundo caso las razones de orden legal.

Requisitos de validez de reformas: STSS

Art. 488. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez sin la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; una vez aprobada se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes.

Comunicar a STSS

Comunicación de cambios en la Junta Directiva

Art. 489. Cualquier cambio total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato, debe ser comunicado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección General del Trabajo, en los mismos términos indicados en el inciso 7 del Artículo 481. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

Prohibición de actuar sin reconocimiento de la personalidad jurídica

Art. 490. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponda, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

Capítulo V

Facultades y funciones sindicales

COIT 87: 3.1)
COIT 98: 4
TLC-RD-CAFTA: 16.6

Competencia de los sindicatos

Art. 491. Son funciones principales de todos los sindicatos:

Defensa y mejora de condiciones de trabajo	Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa;
Promover diálogo social	Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general;
Negociar colectivamente	Celebrar convenciones colectivas y contratos de trabajo; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan;
Asesora y representar afiliados	Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros;
Representar en juicio y en conflictos colectivos	Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación;
Promover educación de afiliados	Promover la educación técnica y general de sus miembros;
Prestar socorro a afiliados	Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;
Promover crear y fomentar organizaciones para cumplir objetivos	Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;
Intermediar bienes de consumo	Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo;

Adquirir y poseer bienes	Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades;
Integrar organismos estatales	Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
Velar por cumplimiento de legislación laboral	Denunciar ante los funcionarios competentes del trabajo, las irregularidades observadas en la aplicación del presente Código y disposiciones reglamentarias que se dicten; y,
Colaborar con autoridades	Responder a todas las consultas que le sean propuestas por los funcionarios del trabajo competentes; y prestar su colaboración a dichos funcionarios en todos aquellos casos prescritos por la ley o por sus reglamentos.

Otras funciones

Otras funciones

Art. 492. Corresponde también a los sindicatos:

Designar delegados a comisiones	Designar dentro de sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden;
Presentar peticiones	Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios;
Designar representantes, conciliadores o árbitros	Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar;
Declarar huelga	Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley; y,
Residual	En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con la ley.

Atención por parte de las autoridades y patronos

Atención de representantes sindicales

Art. 493. Las funciones señaladas en los dos artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los patronos implican para éstos la obligación correlativa de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

COIT 87: 3.1) Principio
de Autarquía

Atribuciones exclusivas de la asamblea

Atribuciones de la asamblea general

Art. 494. Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

Elegir directores	Elegir los miembros de la Junta Directiva, los que ejercerán sus funciones durante el período que señalen los estatutos, pudiendo ser reelectos;
Sustituir y remover directores	Sustituir en propiedad a los directores que llegaren a faltar, y remover, total o parcialmente, a los miembros de la Junta Directiva, de acuerdo con los estatutos;
Potestad estatutaria	Aprobar los estatutos y las reformas que se les pre-tenda introducir; Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo, acuerdos conciliatorios, compromisos de arbitraje u otros convenios de aplicación general, para los miembros del sindicato.
Aprobar contratos, conciliaciones, arbitraje u otros	La directiva puede celebrar ad-referéndum esos contratos, acuerdos, compromisos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva siempre que la Asamblea General la haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
Votar huelga o paro	La votación de la huelga o paro legales;
Decretar presupuesto	Decretar el Presupuesto anual con base en el Proyecto que debe presentar la Junta Directiva; aprobar o improbar las cuentas que ésta presentará anualmente y dictar las medidas necesarias a que dé lugar esa rendición de cuentas;
Determinar caución Tesorero	Determinar la cuantía de la caución del Tesorero;
Fijar límite inversiones	Fijar el monto de las inversiones que podrá hacer la Junta Directiva sin autorización previa;
Fijar cuotas y sueldos	Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias y el de los sueldos que se asignen;
Acordar expulsión afiliados	Acordar la expulsión de cualquier afiliado;

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

Simple salvo excepciones

Mayoría para resoluciones

Art. 495. Las resoluciones de las asambleas generales deberán tomarse por simple mayoría, pero en los casos de los incisos 3º, 9º y 10º del artículo anterior, la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de los asistentes; en los de los incisos 11º y 12º, la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de la totalidad de los miembros de la organización, y en el caso del inciso 5º la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección.

Requisitos para resoluciones de asamblea general

Art. 496. Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas generales de las organizaciones sindicales, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:

Convocatoria según estatutos	Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con las condiciones previstas en los estatutos;
Mayoría legal	Que las decisiones sean tomadas con la mayoría que corresponda según el Artículo 495; y,
Levantar acta firmada	Que se levante acta de cada sesión, firmada por quien la presida y el secretario correspondiente, en la cual se expresará el número de miembros concurrentes a la sesión, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas.

Acreditación con copia de acta de asamblea

Art. 497. El cumplimiento de las normas consignadas en los tres artículos que anteceden, así como el de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieran

un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

Capítulo VI

Libertad de trabajo

Prohibiciones y sanciones

Libertad de trabajo

Protección a libertad de trabajo

Art. 498. Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

Prohibiciones

Prohibiciones a sindicatos

Art. 499. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que correspondan a cada uno de los asociados en particular;

Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas;

Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para esos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;

Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros;

COIT 98: 1, 2
CRH: 78, 127
DOIT III

CADH: 12
CDN: 14.1, 14.3
CP: 210, 211, 216
COIT 87:2
DADDH: III
DUDH: 18

Atentar contra Libertad
de Conciencia y política

Afectar libertad sindical
ángulos positivo y negativo

Administrar indebidamente
bienes y fondos

Realizar operaciones comerciales

Promover paros o huelgas ilegales	Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley;
Promover actos ilegales	Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;
Promover incumplimientos contractuales	Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados;
Promover actos de violencia	Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas;
Suministrar datos falsos	Suministrar maliciosamente datos falsos a la autoridad de trabajo;
Privilegios especiales	Conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otras circunstancias, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales; y
Repartir dividendos, utilidades o hacer préstamos indebidos	Repartir dividendos o utilidades entre los asociados o permitir liquidaciones periódicas para distribuirse el patrimonio sindical, o hacer préstamos de sus fondos, a menos que se efectúen por conducto de las cooperativas o cajas especiales organizadas para ese efecto.

Sanciones

COIT 87: 4 y 8

Sanciones por incumplimientos

Art. 500. Cualquier violación de las normas del presente Título será sancionada así:

STSS realiza prevención

Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

Imposición de sanciones:

Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la sanción o las sanciones siguientes, en su orden así:

Multa L 500 en 1er término

Multa hasta de quinientos (500) Lempiras en primer término;

Multa reincidencia

Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, impondrá otra multa equivalente al doble de la anterior;

Suspensión o cancelación de personería jurídica

Según la gravedad del caso, podrá solicitar de la justicia del trabajo la suspensión, por el tiempo que la transgresión subsista, o la cancelación de la personalidad jurídica del sindicato y su consiguiente liquidación.⁵⁴

Suspensión o cancelación personalidad jurídica se formulan ante JLT o JL Civil

Las solicitudes de suspensión o de cancelación de personalidad jurídica y consiguiente liquidación se formularán ante el Juez de Letras del Trabajo del domicilio del Sindicato, o en su defecto, ante el Juez de Letras de lo Civil, de acuerdo con lo establecido en este Código.⁵⁴

Sanción a directores

Las suspensiones de que trata la letra c) del inciso 2º de este artículo, se levantarán tan pronto como cesen las infracciones que les dieron origen; y,

Multa L 500 en 1er término

Los miembros de la Directiva de un Sindicato que hayan originado la disolución de éste, no podrán ser miembros directivos de ninguna organización sindical hasta por el término de tres (3) años, según lo disponga el Juez en el fallo que decreta la disolución y en el cual serán declarados nominalmente tales responsables.

Multa L 500 en 1er término

Sanciones a los directores

Sanciones a responsables de transgresión

Art. 501. Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por sí mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones se entenderá que hay vio-

⁵⁴ Incisos reformados por el Decreto No. 760 (Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979).

lación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

Capítulo VII

Régimen interno

Nombre social

Regulación

Art. 502. Ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse “federación” o “confederación”. Todo sindicato patronal debe indicar, en su nombre social, la calidad de tal.

Edad mínima

Edad mínima para ser miembro del sindicato

Art. 503. Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años; pero los menores de edad, no pueden ser miembros de sus órganos directivos.

Nacionalidad

Derecho de extranjeros para afiliarse

Art. 504. Los extranjeros gozan del derecho de afiliarse a cualquier organización sindical de acuerdo con las disposiciones aplicables de este Código; pero no serán elegibles para cargos directivos.⁵⁵

Reuniones de la asamblea

Convocatorias según estatutos

Art. 505. La Asamblea General debe reunirse en la época y según el procedimiento establecido en los estatutos.

Quórum de la asamblea

Quórum mínimo

Art. 506. Ninguna Asamblea General puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a

C-NyA: 1, 120
CRH: 128. 6) y 7)
Menores edad no pueden ser directivos

CC: 49
CIDTM: 26.1) y 2)
COIT 87: 3.1)
CRH: 31
No elegibles como directivos

No inferior a mitad más 1

Artículo reformado por el Decreto No. 760 (Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979).

la mitad más uno de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

Nueva convocatoria

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

Representación de los socios en la Asamblea

Sistema alterno de representación

Art. 507. Cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulta impracticable lo dispuesto en el artículo anterior, pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la Asamblea.

CC: 1888-1918
Dirección y representación

De la Junta Directiva

Competencia Junta Directiva

Art. 508. La Junta Directiva tendrá la dirección de los asuntos del sindicato, y será responsable para con éste y terceras personas en los mismos términos en que lo sean los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.

Presidente: representante legal. En defecto: Secretario,

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

COIT 87: 3.1)

Sindicatos vinculados por obligaciones contraídas por directivos

Art. 509. Las obligaciones civiles, autorizadas por los directores de un sindicato dentro de sus facultades obligan a éste.

Además de los que exigen estatutos:

Requisitos para los miembros de la Junta

Directiva Requisitos para ser director

Art. 510. Para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos.

Ser hondureño
 Miembro de sindicato
 Ejercer actividades de profesión

Ser hondureño;
 Ser miembro del sindicato;
 Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior;
 Saber leer y escribir;
 Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso; y,
 No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

Leer y escribir
 Tener documento de identificación

No estar privado de libertad ni llamado a juicio

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

CP: 206, 207, 222, 397 (2, 3)

Principio de pureza

Empleados directivos

Prohibición: representantes del empleador para ser directivos

Art. 511. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de empresa o base, al ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal, secretarios privados de la junta directiva, la gerencia o la administración, directores de departamentos (ingeniero jefe, médico jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.), y otros empleados semejantes. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

Provisional: no más 30 días después de publicación; permanente, no menos de 6 meses

Provisionales pueden ser electos para reglamentario

Convocatoria por inercia de Junta Provisional

Derecho de todo miembro

Cumplir disposiciones y resoluciones

Dictar reglamento y resoluciones

Presentar informes

Periodo de ejercicio de Junta Directiva

Art. 512. El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis (6) meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de éstos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

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

Mayoría simple para elección de directiva

Art. 513. La elección de las directivas sindicales se hará en la forma que la Asamblea General lo determine, aplicando el sistema de la simple mayoría.

Consignación nombres de presentes: Junta Directiva y Asamblea

Art. 514. Tanto en las reuniones de la Asamblea General como de la Junta Directiva, cualquiera de los miembros tiene derecho a pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomarse una determinación.

Atribuciones de la Junta Directiva

Art. 515. Son atribuciones de la Junta Directiva:

Cumplir las disposiciones legales y estatutarias, y las resoluciones de las asambleas generales;
 Dictar, de acuerdo con los estatutos, el reglamento interno de la organización y las resoluciones necesarias para el fiel cumplimiento del mismo;
 Presentar un informe detallado de sus labores, y cuenta circunstanciada de la administración de fondos, a la Asamblea General;

Nombrar comisiones permanentes

Velar porque se cumplan estatutos y obligaciones

Nombrar comisiones permanentes; y,
Velar a fin de que todos los miembros cumplan los estatutos y las obligaciones que les competen.

COIT 98: 1.2.b
ROIT 143: III

Despido sólo por justa causa: Ante JLT o JLC

Fuero sindical

Art. 516. Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que existe justa causa para dar por terminado el contrato. El Juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición sólo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.

Despido ilegal: obliga pagar a sindicato 6 meses salario-trabajador

La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior, sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste correspondan.

COIT 87: 2
COIT 98: 1 y 2

Despido sólo por justa causa:
Ante autoridad respectiva.
Prohibición de desmejorar condiciones de trabajo

Fuero sindical promotores

Art. 517. La notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su patrono por escrito, comunicada a la Dirección General del Trabajo o a la Procuraduría de Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de Personería Jurídica, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

Obligaciones de sindicatos

Art. 518. Los sindicatos están obligados:

Suministrar informes

A suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;

Comunicar a DGT cambios Directiva

A comunicar a la Dirección General del Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes a su elección, los cambios ocurridos en su Junta Directiva;

Enviar a DGT inclusiones y exclusiones

A enviar cada año a dicha Dirección una nómina completa de inclusiones y exclusiones de sus miembros;

Tramitar aprobación legal reforma estatutos (Art 487)

A iniciar dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, los trámites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 487.

Libros

Autorizados por DGT

Libros legales mínimos

Art. 519. Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la Junta Directiva provisional, por lo menos los siguientes libros: de afiliación; de actas de la Asamblea General; de actas de la Junta Directiva; de inventarios y balances; y de ingresos y egresos. Estos libros serán previamente autorizados, por la Dirección General del Trabajo y sellados, foliados y rubricados por el mismo funcionario en cada una de sus páginas.

Prohíbe quitar o substituir hojas, enmendar, raspar o tachar

En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, substituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa de dos a cincuenta (L. 2.00 a L. 50.00) que impondrá el Inspector del Trabajo en favor del sindicato, y además la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector del Trabajo.

Error u omisión: enmienda posterior

Multa: L 2 a L 5

Presupuesto

COIT 87: 3.1)

Presupuesto y gastos: limitaciones

Art. 520. El sindicato, en Asamblea General, votará el Presupuesto de Gastos para períodos no mayores de un año, y sin autorización expresa de la misma asamblea no puede hacerse ninguna erogación que no esté

contemplada en dicho Presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda de cincuenta lempiras (L. 50.00), con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva; los que excedan de doscientos lempiras (L. 200.00) sin pasar de un mil lempiras (L. 1,000.00), aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la Asamblea General por las dos terceras partes de los votos de los afiliados. Estas normas no se aplican para gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía.

Señalada en Asamblea; copia donde conste se deposita en DGT

Caución del tesorero

Caución para garantizar manejo de fondos

Art. 521. El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la Asamblea General, y una copia del documento en que ella conste será depositada en la Dirección General del Trabajo.

Excepción: gastos cotidianos menores, no más L 50

Firmas conjuntas presidente, tesorero y fiscal. Depositaria autorizada a informar a autoridad

Depósitos de los fondos

Fondos: deber de mantener en banco o caja de ahorro

Art. 522. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún Banco o Caja de Ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso de cincuenta lempiras (L. 50.00). Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, el Tesorero y el Fiscal. La institución bancaria, en la que el sindicato tenga depositados los fondos, queda plenamente autorizada para informar, a cualquier autoridad del trabajo que oficialmente lo solicite, sobre el estado de cuentas correspondiente.

Contabilidad

Reglas contables: código de comercio

Art. 523. La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas del Código de Comercio, y por las reglas pecuniarias que los estatutos prescriban o que sus directivas acuerden.

Decretada por dos terceras partes de votos asistentes	<p>Expulsión de miembros Expulsión de miembros Art. 524. El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría exigida por el Artículo 495.</p>
Durante 1 año	<p>Separación de miembros Separación por dejar profesión u oficio Art. 525. Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un (1) año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persi-gue la asociación.</p>
Cuotas ordinarias y extraordinarias	<p>Retención de cuotas sindicales Deducción salarial Art. 526. Toda asociación sindical de trabajadores tie-ne derecho a solicitar, con el voto de la mayoría de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordina-rias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir, pero la retención de las cuotas extraordinarias debe ser autorizada por los trabajadores mismos, por escrito. Si los trabajadores, en cualquier momento y por razón de retiro del sindicato o de expulsión de él, cesaren en su obligación de pagar las cuotas, deben dar aviso de ello por escrito, al patrono, y desde ese aviso en adelante el patrono dejará de deducirlas aunque no haya recibido información del sindicato, quedando a salvo el derecho de éste, en caso de información falsa del trabajador.</p>
Requisitos deducción de cuotas ordinarias	<p>Para que haya lugar a la deducción de cuotas ordinarias, el sindicato debe entregar a la empresa los siguientes documentos:</p>
Copia acta Asamblea General que autoriza retención	<p>Copia de lo pertinente del acta de la Asamblea Ge-neral del sindicato en que haya sido autorizada la retención por el voto de la mayoría del número total de afiliados; la copia del acta debe estar acompaña-da de la lista de todos los concurrentes;</p>
Nómina afiliados	<p>Nómina, por duplicado, certificada por el Presidente, el Secretario y el Fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes en</p>

Boletines de altas para nuevos

la época de la autorización, a los cuales se les hará la retención, aunque hayan votado contra dicha autorización o expresen su voluntad de que no se les siga reteniendo; y,
Para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en la letra anterior.

Capítulo VIII

Disolución y liquidación

COIT 87: 4

Casos de disolución

Formas de disolución: sindicato, federación o confederación

Art. 527. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

Eventos previstos en estatutos

Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

Acuerdo 2/3 de miembros, en Asamblea General

Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras partes de los miembros de la organización, adoptado en Asamblea General y acreditado con las firmas de los asistentes;

Sentencia judicial

Por sentencia judicial; y,

Menos de 30 afiliados (sindicatos trabajadores)

Por reducción de los afiliados a un número inferior a treinta (30), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

STSS: nota marginal
Se publica extracto de disolución, por 3 veces

Cancelación de inscripción por disolución

Art. 528. En todo caso de disolución, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social cancelará mediante nota marginal la correspondiente inscripción y hará publicar por tres (3) veces consecutivas en el periódico oficial “La Gaceta” un extracto de las actuaciones o hechos que causaron la disolución.⁵⁶

Excepción: sólo aquellos referidos a la liquidación

Nulidad de actos posteriores a cancelación

Art. 529. Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuel-

⁵⁶ Reformado por el Decreto No. 760 (Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979).

to, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

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

Liquidación

Nombramiento junta liquidadora por STSS

Art. 530. En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por un Inspector de Trabajo que actuará como Presidente y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a que indique en estos casos el que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

Disposición de fondos

Art. 531. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, la Junta Liquidadora aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término al pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

Cuando se trate de disolución de un sindicato y éste hubiere estado afiliado a una federación o confederación, la Junta Liquidadora debe admitir la intervención sim-

Integrada por 1 IT y 2 personas

Junta Liquidadora:
representa sindicato

Pago de deudas; remanente:
reembolsar miembros, sin
recibir más de lo aportado

Sindicato afiliado a federación
o confederación: intervención
consultiva de delegado

plemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

Adjudicación del remanente

Destino de fondos remanentes

Art. 532. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por la Junta Liquidadora a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la Asamblea General; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

STSS expedirá finiquito a Junta Liquidadora

Aprobación oficial

Aprobación de la liquidación

Art. 533. La liquidación debe ser sometida a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien expedirá el finiquito a la Junta Liquidadora, cuando sea el caso.

Capítulo IX

Trabajadores oficiales

CADH: 16
COIT 87: 9
COIT 98: 5, 6
ROIT 159: I
Excepción: miembros ejército y policía

Derecho de asociación

Servidores públicos

Art. 534. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

Mejora y defensa de condiciones de trabajo

Asesorar a miembros en defensa de derechos

Representar en juicio intereses comunes o generales

Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados;

Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa;

Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva;

Presentar solicitudes o reclamaciones que interesen a afiliados

Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo;

Promover educación

Promover la educación técnica y general de sus miembros;

Prestar socorro a afiliados

Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad;

Promover organizaciones para cumplir objetivos

Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos; y,

Adquirir y poseer bienes

Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Atención por Parte de las Autoridades

Deber de autoridades de atender solicitudes

Art. 535. Las funciones señaladas en los números 3º y 4º del artículo anterior implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

COIT 98: 4

Otros trabajadores oficiales: sólo limitación a huelga

Limitación de las Funciones

Limitaciones a la negociación colectiva: empleados públicos

Art. 536. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga.

Capítulo X

Federaciones y confederaciones

CRH: 302
COIT 87:5, 6, 7
Derecho a personería jurídica y
mismas atribuciones sindicatos;
salvo la huelga

Requisito numérico

Derecho de federación

Organizaciones de segundo y tercer nivel

Art. 537. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstos en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, y que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

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

Funciones adicionales

Competencia como tribunales de apelación: entre organizaciones afiliadas

Art. 538. En los estatutos respectivos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos (2) o más de las organizaciones federadas.

Autorización a los fundadores

Constitución requiere acuerdo expreso de Asamblea

Art. 539. Para la constitución de cualquier federación o confederación de sindicatos, los representantes de éstos que suscriban el acta de fundación deben estar expre-

samente facultados por las respectivas asambleas gene-ales.

Acta de fundación

Contenido del acta

Art. 540. El acta de fundación debe indicar el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su persone-ría jurídica, el número y la fecha del diario oficial en que tal resolución fue publicada, número de la inscripción en el registro, los nombres y cédulas de los miembros de la Directiva provisional y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde éstos últimos trabajan.

Junta Directiva

Requisitos para ser directivo

Art. 541. Para ser miembro de la Junta Directiva de una federación o confederación de sindicatos, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos:

Datos de sindicatos o federaciones

COIT 87: 3.1 y 6
Tanto provisional
como reglamentaria

Hondureño

Miembro activo de
organización asociada

Ejercer actividad o profesión

Leer y escribir

Tener documento de identidad

No estar privado de libertad
ni llamado a juicio

Ser hondureño en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

Ser miembro activo de una cualquiera de las orga-nizaciones asociadas;

Estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio caracterís-tico de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un (1) año, con anterioridad;

Saber leer y escribir;

Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso; y,

No haber sido condenado a sufrir pena afflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar procesado por delitos comunes en el momento de la elección.

La falta de cualquiera de estos requisitos produce el efecto previsto en el párrafo final del Artículo 510.

Las condiciones exigidas en las letras b) y c) de este artículo no se toman en cuenta cuando el retiro del sindicato, o la interrupción en el ejercicio de la profesión,

o la extinción del contrato de trabajo en una empresa determinada, o el cambio de oficio hayan sido ocasionados por razón de funciones, comisiones o actividades sindicales, lo cual debe ser declarado por la asamblea que haga la elección. Tampoco se toman en cuenta las suspensiones legales del contrato de trabajo.

COIT 87: 7
Igual a sindicatos

Personería jurídica

Reconocimiento de federaciones y confederaciones

Art. 542. Para el reconocimiento de la personería jurídica de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para los sindicatos, en lo pertinente.

Hasta reunión posterior al
reconocimiento

Directiva provisional

Vigencia de mandato

Art. 543. La Directiva provisional de una federación o confederación sindical ejercerá el mandato hasta la primera reunión posterior al reconocimiento de su personería, que celebre la Asamblea General.

Estatutos

Estatutos federales o confederales: aprobados por STSS

Art. 544. El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones ordinarias de las asambleas, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos, se rigen por las disposiciones de los estatutos federales o confederales aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Asesoría por asociaciones superiores

Tramitación de conflictos o reclamaciones

Art. 545. Toda organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos patronos en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

Dos terceras partes de los
miembros.
Nula disposición en contrario

Retiro

Retiro de una federación o confederación

Art. 546. Todo sindicato afiliado puede retirarse de una federación o confederación en cualquier tiempo, cuando

lo decida el voto de la mayoría requerida por el Artículo
Será absolutamente nula la disposición en
contrario que se adopte en los respectivos estatutos.

Capítulo XI

Disposiciones finales

COIT 87: 3.2)

Vigilancia y control de organizaciones sindicales: por STSS

Art. 547. Toda organización sindical debe presentar anualmente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una relación detallada de sus ingresos y egresos, y someterse a la inspección y control de esa autoridad en cuanto al cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular, pero desde la presentación de un pliego de peticiones y siempre que se dé aviso al Ministerio, remitiéndole copia del pliego por conducto del respectivo inspector de Trabajo, se suspenderá este control financiero, hasta la terminación del conflicto, cuando deberá rendirse al funcionario dicho una cuenta detallada del movimiento de fondos durante el conflicto.

L-OTSC: 3; 5.6, 8, 9, 12; 46.1;
103 A solicitud de miembros o al
menos una vez al año

Revisión de contabilidad: TSC

Art. 548. En cualquier momento, cinco (5) o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato, por un auditor de la Contraloría General de la República⁵⁷, cuya institución en todo caso deberá practicar de oficio dicha revisión por lo menos una (1) vez al año.

COIT 98: 3 y 4

Fomento del movimiento sindical: STSS

Art. 549. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos concurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

⁵⁷ Asumió sus funciones el Tribunal Superior de Cuentas.

Título VII

Conflictos colectivos de trabajo

Capítulo I

Disposiciones generales

COIT 87: 3.1)
CRH: 128.13)
PIDESC: 8.1.d
(Definición de huelga)

CP: 206, 207, 222, 397 (2,
3) Tribunales sancionarán
coacción o violencia

Equilibrar factores de producción

Celebración o cumplimiento
contrato y convenciones

Revisión de negociaciones
colectivas

Definición de huelga

Suspensión temporal y pacífica del trabajo

Art. 550. Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente Título.

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Objeto de la huelga

Objeto

Art. 551. La huelga deberá tener por objeto:

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y,

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

Tiempo que dure: no extingue derechos ni obligaciones
Prohíbe a patrono celebrar nuevos contratos, salvo indispensables

Efectos jurídicos de las huelgas

Huelga legal

Art. 552. La huelga legal suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos. El patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo durante el movimiento huelguístico, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad que conozca de la huelga, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

Requisitos: huelga legal

Art. 553. Para declarar una huelga se requiere:

Objeto legal

Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el Artículo 551 de este Código; Agotar los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje;

Agotar procedimientos

Declaración de las dos terceras partes

Que la declaren por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate; y,

Cumplir demás requisitos del Código

Cumplir los demás requisitos establecidos en este Código.

Interés general: regular y continuo

Servicios públicos

Definición

Art. 554. Se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Actividades de servicio público

Constituye, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades:

Poder Público

Las que se presten en cualquiera de las ramas del Poder Público;

Transporte; acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones	Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
Nosocomios	Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
Asistencia social, caridad y beneficencia	Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
Alimentos de primera necesidad	Las de producción y suministro de alimentos cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio;
Servicios higiene y aseo poblaciones	Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;
Explotación, refinación, transporte, y distribución de petróleo y derivados	Las de explotación, refinación, transporte, y distribución de petróleo y de sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del Gobierno;
Otras cuando haya restricción de garantías individuales	Cualesquiera otras que a juicio del Gobierno interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo, cuando hubieren sido restringidas las garantías individuales a que se refiere el Artículo 163 de la Constitución de la República.
Investigación enfermedades, saneamiento vegetal y animal	La decisión a que se refiere el párrafo anterior deberá tomarla el Presidente de la República mediante acuerdo dictado en Consejo de Ministros; y, Las que tienen por objeto la investigación científica de enfermedades y operaciones de saneamiento vegetal y animal.

CRH:128 (13)

Restricciones al derecho de huelga en los servicios públicos
Huelga en servicios públicos: restricciones

Art. 555. En los servicios públicos a que se refiere el artículo anterior, el ejercicio del derecho de huelga estará sujeto a las siguientes restricciones:

De previo ante STSS

En los casos de los incisos 1º, 7º y 8º, las diferencias que ocurran entre patronos y trabajadores deben someterse antes de recurrir a la huelga, a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a instancia de cualquiera de las partes.

Limitación en transporte	Es ilegal una huelga en los servicios a que se refiere el inciso 2º, mientras los trabajadores de una empresa de transporte no hayan terminado el viaje.
Servicio mínimo	Es ilegal la huelga en las empresas indicadas en los incisos 3º, 4º, 5º y 6º, lo mismo que en las de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; si los trabajadores no proporcionaren el personal necesario para evitar que la suspensión del servicio cause un daño grave e inmediato a la salud, a la seguridad o a la economía públicas.
En caso de guerra	Es también ilegal la huelga, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a cualquier servicio público.
En suspensión de hecho: tiempo indispensable	<p>Potestad para asumir dirección y administración: PE</p> <p>Art. 556. En cualquier caso en que se presentare de hecho la suspensión de los servicios a que se refiere el artículo anterior, el Poder Ejecutivo queda autorizado para asumir la dirección y administración por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad y tomará todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento, previo decreto especial que indique los fundamentos de la medida.</p>
Sin sujeción a restricciones	<p>Huelgas en defensa de sistema político</p> <p>Art. 557. Los trabajadores del Estado o de sus instituciones o de las municipalidades, podrán ejercer el derecho de huelga sin sujeción a las restricciones establecidas en el Artículo 555, siempre que ocurra alguno de los dos siguientes casos:</p>
Atentar contra alternabilidad en ejercicio de poder	Cuando se trate de vulnerar en cualquier forma el principio de alternabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la República; y,
Golpe de Estado	Cuando se dé un golpe de Estado contra el Gobierno legalmente constituido.
Requieren autorización del Gobierno o aviso con 6 meses anticipación	<p>Empresas de servicios públicos</p> <p>Suspensión de servicios públicos brindados por empresa privada</p> <p>Art. 558. Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden</p>

Aviso previo: no menos de 1 mes

Readmisión de personal: en condiciones no inferiores a anteriores

PIDESC: 8
CDN: 19.1

Pagar salarios días de holgura

Doble salario cuando se brindaron servicios mínimos

Finalización de contratos sin responsabilidad para el empleador. Pago de daños y perjuicios: trabajadores

suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis (6) meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan to-marse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

Suspensión empresas privadas

Art. 559. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar sus labores sino mediante aviso a los trabajadores con no menos de un (1) mes de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Si la empresa clausurada reanudare actividades dentro de los ciento veinte (120) días siguientes, deberá admitir de preferencia el personal licenciado, en condiciones no inferiores a las de que disfrutaba en el momento de la clausura. Los trabajadores que, debidamente avisados, no se presentaren dentro del tercer día, perderán este derecho preferencial.

Huelga legal imputable a empleador: consecuencias

Art. 560. Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar un contrato o convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

Los trabajadores que hayan desempeñado sus labores para evitar que la suspensión del servicio perjudique a la salud, seguridad o economía públicas, tienen derecho a salario doble.

Huelga declarada ilegal: efectos

Art. 561. La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas; quienes deben pagar a aquél los daños y perjuicios que prudencialmente determinen los Tribunales de Trabajo. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de éstos lleguen a declarar los tribunales comunes por delitos o faltas cometidos durante la huelga.

Nuevos contratos: no estipular condiciones inferiores

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.

Capítulo II

Declaratoria y desarrollo de la huelga

Requisitos previos a declaración de huelga

Art. 562. Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

Comunicación al empleador
Plazos para avisos

Los trabajadores dirigirán al patrono un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del Artículo 551 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse por lo menos, con seis (6) días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez (10) días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrono haya sido notificado. La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrono, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos; y,

Empleador: depositario o interventor

Pliego ante JCA

El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrono, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrono o su representante, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Empleador debe contestar en 48 horas
Autoridad remite a JCA

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a

la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estricta responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrono; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrono no contestare en el término de cuarenta y ocho (48) horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Secreta: dos terceras partes
trabajadores
o Asamblea General de sindicato,
más de la mitad de afiliados

Votación para declaratoria de huelga

Art. 563. La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la Asamblea General del sindicato de empresa o base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabaja-dores.

Modalidad de huelga: sin ocupación

Art. 564. Una vez declarada la huelga los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo.

Ordenado y pacífico

Desarrollo de movimiento huelguístico

Art. 565. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declarare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

Agentes de información y
comunicación

Comités de huelga

Art. 566. Los directores del movimiento pueden consti-tuir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de infor-mación de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes.

Promovido por STSS y
representante por sector

Tribunal de arreglo: constitución

Art. 567. Cuando una huelga se prolongue por más de ocho (8) días el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promoverá la constitución de un Tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por los patronos, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio; este Tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores

se votará en la forma prevista en el Artículo 563, y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho (8) días. En cualquier caso de morosidad o renuencia de las partes para la designación del miembro que les corresponda en los Tribunales a que este artículo se refiere, o para reemplazarlo cuando falte, el Ministerio procederá a hacer la designación respectiva.

Número a criterio de IT

Labores indispensables durante huelga: obligación de mantener trabajadores

Art. 568. Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y el patrono o sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio del respectivo Inspector de Trabajo, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Dirección General del Trabajo podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Capítulo III

Suspensión colectiva ilegal del trabajo

Casos de ilegalidad y sanciones

Casos de suspensión ilegal

Art. 569. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

Servicio público	Quando se trate de un servicio público; mientras no se hayan cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 555;
Fines ilegales	Quando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
Incumplimiento de procedimientos previos	Quando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje en forma legal;
Incumplimiento votaciones	Quando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el Artículo 563;

Después de 2 meses terminada conciliación

Cuando no es pacífica

Exigir a autoridad ejecución de acto de su competencia

Cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación;
 Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; y,
 Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

Contra providencia sólo proceden acciones ante TT

Declaratoria de ilegalidad Competencia STSS

Art. 570. La ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante los tribunales del trabajo.

La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.

No toma en cuenta irregularidades adjetivas

En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales tercera y cuarta del Artículo 569, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

COIT 87: 4
 Libertad de despedir

Consecuencias por huelga ilegal

Art. 571. Declarada la ilegalidad de una suspensión del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en ella.

Suspensión o disolución: vía judicial

A solicitud de parte interesada, el Juez competente con vista de la resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, suspenderá por un término de 2 a 6 meses la personalidad jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión, o paro de trabajo; y aún podrá decretarse su disolución, habida cuenta de la gravedad de los hechos.

Daños y perjuicios

Las sanciones a que se refiere este artículo no excluye la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.⁵⁸

⁵⁸ Reformado por el Decreto No. 760 (Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979).

Capítulo IV

Terminación de la huelga

Mecanismos para finalizar huelga

Art. 572. La huelga terminará:

Arreglo directo

Laudo arbitral

Laudo JCA

Por arreglo entre patronos y trabajadores;
Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y
Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Durante huelga: salvo esenciales y necesarias

Prohibición de contratar: nuevos trabajadores

Art. 573. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrono ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por este Código.

Capítulo V

Paros legales e ilegales

CRH:128.13)

Ordenado por 1 o más patronos

Definición

Art. 574. Paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por uno (1) o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales.

Persona jurídica: Junta Directiva o socios administradores

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

Durante preaviso: trabajadores pueden terminar contratos sin responsabilidad

Paro legal: procedimiento

Art. 575. El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los Artículos 553 inciso b) y 574 y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período.

No obligación de pago de salarios e indemnizaciones

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

Paro legal: suspende contratos

Art. 576. Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior. En ningún caso podrán éstos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al período de cesación del trabajo.

Reanudación: notificación a la STSS

Art. 577. La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el Artículo 103.

Servicios públicos: normativa supletoria

Art. 578. Son aplicables al paro las disposiciones de los Artículos 550, párrafo segundo, 554, 555 y 556.

Paro ilegal: acto malicioso del patrono

Art. 579. Se tendrá por paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Efectos del paro ilegal

Art. 580. Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos:

Reinstalación o terminar contratos:

prestaciones e indemnizaciones

Obliga a reanudar y pagar salarios caídos

Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan;

Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y,

Da lugar, en cada caso, a la imposición de una multa de cincuenta a un mil lempiras (L. 50.00 a L. 1,000.00), según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquiera otra índole que llegue a declarar contra sus autores la autoridad competente.

Paro justo e injusto: definición

Art. 581. Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Multa L.50 a 1000, según infracción y trabajadores afectados

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso 2 del artículo anterior.

Imputable a patrono: pagará salarios caídos

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

Paro justo: procede despido sin responsabilidad empleador

Cese paro justo

Art. 582. El paro decretado de acuerdo con lo que establece este Capítulo, cesará cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Resuelto por la JCA, después de oír interesados

Reanudación: notificación a STSS

Art. 583. Al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, estará obligado el patrono a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fue decretado.

STSS la comunicará por cualquier medio

En este caso, el Ministerio de Trabajo y el patrono seguirán el procedimiento establecido en los párrafos segundo y tercero del Artículo 103 de este Código.

Sanciones laborales y penales

Paros decretados con base en falsedad o circunstancias creadas

Art. 584. Todo paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, hará responsables a los patronos o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que este Código y el penal imponen a dichos actos u omisiones.

Capítulo VI

Disposiciones comunes a la huelga y al paro

Indemnidad de sus salarios o indemnizaciones

Trabajadores incapacitados o con licencia

Art. 585. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Por delitos o faltas

Finalización de paro o huelga no exime responsabilidades

Art. 586. El hecho de que un paro o una huelga terminen por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

Cierre del local: excepciones

Protección de bienes y personas

Art. 587. En caso de huelga o paro legalmente declarados, los Tribunales de Trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que protejan debidamente a las personas y propiedades y mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad de trabajo.

En caso de huelga o paro ilegales los Tribunales de Trabajo ordenarán a las autoridades de policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; y si se tratare de servicios públicos en manos de empresas particulares, el Poder Ejecutivo podrá asumir su dirección y administración en los términos del Artículo 556.

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Huelga y paro: cláusula de paz

Art. 588. El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero será válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes

no deje de cumplir los términos del convenio colectivo de trabajo suscrito entre el patrono de que se trate y las dos terceras partes de sus trabajadores.

puede suspender ejercicio por 6 meses

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

Multas de L 100 a L 500

Convocatoria a huelga o paro ilegal: sanción

Art. 589. Toda persona que incite públicamente a que una huelga o paro se efectúe contra las disposiciones de este Título será sancionada con multas de cien a quinientos lempiras (L. 100.00 a L. 500.00).

Detención de promotores de desorden o violencia

Art. 590. Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participaren en éste para promover el desorden o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por cualquier autoridad hasta que termine la huelga o paro, o hasta que rindieren fianza de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales de Trabajo.

Título VIII

Organización administrativa del trabajo

Capítulo I

Secretaría de Trabajo y Previsión Social

Atribuciones de la STSS

Art. 591. Corresponde a la Secretaría de Trabajo y Pre-visión Social:

COIT 87: 3

L-GAP: 29.11; 36

L-EDIPD:34.1-12

ROIT 158: I.1; II; III

ROIT 170: I

TLC-RD-CAFTA: 16.4, 16.5

Cumplir y hacer cumplir normativa

Potestad reglamentaria

Política laboral y previsión social

Mejoramiento condiciones de vida y trabajo

Vigilancia e inspección

Revisión y aprobación reglamentos de trabajo

Armonizar relaciones patronos-trabajadores

Fijar salarios : CNSM

Aprobar o improbar estatutos

Política de empleo

Estadísticas laborales

Autorizar, cumplir y hacer cumplir las leyes y regla-mentos relativos al ramo;

Elaborar su Reglamento Interior;

La Dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social;

El mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros;

La vigilancia e inspección respecto al debido cum-plimiento de las disposiciones legales relativas a las relaciones obrero-patronales;

La revisión y aprobación de los reglamentos de tra-bajo que presenten a su consideración las empre-sas del Estado y las particulares;

Armonizar las relaciones entre patronos y trabaja-dores;

La fijación de salarios mínimos, sobre la base de los dictámenes que le presente la Comisió Nacional de Salario Mínimo:

Aprobar o improbar los estatutos de las organiza-ciones sociales;

El estudio y solución de los problemas relacionados con la desocupación;

La preparación de estadísticas de carácter labo-ral;

Proponer a CSJ nombramiento JLT	Proponer a la Corte Suprema de Justicia, para su nombramiento, candidatos para Jueces del Trabajo;
Coordinar previsión social con IHSS	Coordinar su acción en materia de previsión social, con el Instituto Hondureño de Seguridad Social, sujetándose a lo que dispongan las leyes y regla-mentos correspondientes;
Reconocimiento y registro asociaciones	El reconocimiento y registro de las asociaciones obreras y patronales;
Procuraduría del trabajo	La Procuraduría del trabajo;
Contratos de extranjeros y nacionales en extranjero	Contratos de trabajo de los extranjeros y de los na-cionales en el extranjero;
Fomento y vigilancia Cooperativas	El fomento y vigilancia de Sociedades Cooperativas formadas por los trabajadores;
Investigación problemas trabajadores	La investigación científica de los problemas de la clase trabajadora;
Congresos y reuniones	Congresos y reuniones nacionales e internacionales de trabajo; y,
Estudios e iniciativa relativas al CT y reglamentos	Los estudios e iniciativas relacionados con el Códí-go de Trabajo y sus reglamentos.

Obligación de cooperación y auxilio

Art. 592. Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades que-dan obligadas a prestarles la cooperación, y auxilio que aquéllas les demanden.

Estructura de la STSS

Art. 593. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social tiene los siguientes departamentos:

DGT	La Dirección General del Trabajo;
IGT	La Inspección General del Trabajo;
DGPS	Dirección General de Previsión Social;
PT	Procuraduría del Trabajo;
INIES	Instituto Nacional de Investigaciones y de Estudios Sociales; y,
Residual	Los demás que determinen el reglamento de este Capítulo o las leyes que posteriormente se dicten.

ROIT 170: I; II
Funciones administrativas

Funciones de la DGT

Art. 594. La Dirección General del Trabajo tendrá funciones puramente administrativas, como registro de las organizaciones sociales, registro de los contratos y convenciones de trabajo que se celebren en el país, servicios de estadística y colocaciones y todas las demás que le atribuyan este Código y sus reglamentos.

DGPS: Coordina instituciones de previsión y asistencia social

Art. 595. La Dirección General de Previsión Social realizará una eficaz coordinación entre todas las instituciones de previsión y de asistencia sociales que existan o lle-guen a existir en el país, a fin de propender a su cons-tante progreso y mejoramiento.

Encuestas y estudios salarios,
costo vida; Intercambio países

INIES: Misión y facultades

Art. 596. El Instituto Nacional de Investigaciones y de Estudios Sociales tendrá por misión realizar toda clase de encuestas y estudios sobre salarios, costos de vida y demás materias referentes a trabajo, asistencia y previsión social, para lo cual armonizará sus actividades con las de los otros departamentos y establecerá un constante intercambio con los demás países de América y del mundo en general, por medio de los organismos correspondientes, a fin de conocer sus problemas, instituciones y conquistas en el campo de la acción social.

Facultades:

Tendrá además las siguientes facultades:

Compilar datos
Estudiar, recibir y archivar informes

Compilar datos sobre las condiciones de trabajo;
Estudiar, recibir y archivar los informes que los pa-tronos deban enviar a la Dirección General del Tra-bajo en virtud de leyes, reglamentos o decretos y hacer resúmenes de los mismos;
Recoger y mantener información actualizada de la ocu-pación y desocupación en todo el país, de conformi-dad con las disposiciones especiales que se emitan;

Información sobre empleo

Proponer formularios a DG

Proponer a la Dirección General los formularios que sean necesarios para el cumplimiento de su cometi-do; y,

Residual

Las que se establecieren por disposiciones espe-ciales.

Capítulo II

Dirección General del Trabajo

COIT 98: 4
DOIT II.a)

DGT: Competencia y funciones

Art. 597. La Dirección General del Trabajo es el órgano o autoridad de aplicación de las leyes del trabajo en primera instancia en lo administrativo y tendrá los siguientes cometidos y funciones específicas:

Propender armonía laboral

Propender, por todos los medios adecuados, a que exista la mayor armonía entre patronos y trabajadores;

Promover la negociación y contratación colectiva

Impulsar la negociación y la contratación colectivas como medio de resolver las diferencias entre patronos y trabajadores, de mejorar las relaciones profesionales y las condiciones de trabajo en general, procurando el logro de salarios justos y equitativos y el cumplimiento de los deberes del trabajador en cuanto al tiempo y eficiencia en el trabajo;

Mantener relaciones con organizaciones y fomentar colaboración

Mantener estrechas relaciones con las organizaciones de patronos y de trabajadores y fomentar su colaboración en la aplicación y desarrollo de la legislación laboral;

Promover constitución de organismos mixtos

Promover la constitución de los organismos mixtos, paritarios o de seguridad que sean obligatorios por disposición legal, reglamentaria, convencional, y de aquellos que puedan contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las relaciones profesionales;

Asesorar a STSS

Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las materias de su competencia;

Autorizar y registrar documentos

Autorizar y registrar los documentos que se establecieron para el control de las leyes del trabajo y organizar el archivo de los mismos;

Conciliar colectivamente

Cumplir funciones de conciliación en los conflictos o diferencias colectivos o individuales y tomar los acuerdos correspondientes sin perjuicio de la función de los órganos jurisdiccionales;

Proponer normativa

Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social los reglamentos o disposiciones que estime neces-

rios para mejorar la aplicación y cumplimiento de leyes, reglamentos o convenios colectivos o ampliar el derecho positivo laboral; e, Imponer las sanciones que establece este Código y formular prevenciones en los casos de infracciones menores.

Imponer sanciones o prevenciones

El Director General

Administración y suplencia

Art. 598. La Dirección General del Trabajo estará a cargo de un Director General, quien será sustituido automáticamente por el Sub-Director General en los casos de ausencia, así como en los de excusa o recusación aceptadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Oficinas regionales DGT

En cada Zona Económica habrá una o más oficinas regionales dependientes de la Dirección General del Trabajo, las cuales tendrán como funciones las establecidas en el Artículo 597 letras a), b), c), d) y g) del referido Código. ⁵⁹

Corresponde a Director o Sub-Director General

Representación de DGT

Art. 599. Corresponderán al Director General o al Sub-Director, en su caso, la representación de la Dirección General del Trabajo y las funciones que por la presente ley se atribuyen a este organismo de trabajo.

L-INFOP: 1, 2, 3, 5, 9, 17, 18
ROIT 136: I-V
ROIT 165: III
ROIT 195: I.1

Atribuciones del Director General

Potestades

Art. 600. Corresponderán al Director General la dirección y organización del servicio, y en consecuencia:

Organizar y coordinar

Asegurar funcionamiento, orden y disciplina

Crear formularios

Proponer formularios o modelos

Impartir las instrucciones necesarias para la organización y coordinación de todos los servicios;
Asegurar el buen funcionamiento de los servicios, así como el orden y disciplina en los mismos;
Implantar formularios o modelos impresos o unificables para todas las cuestiones de servicio que sea menester;
Proponer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social los formularios o modelos de formularios impresos

⁵⁹ Párrafo adicionado por el Decreto No. 50 (Gaceta No. 18,532 del miércoles 31 de marzo de 1965).

	o uniformes para el contralor de las leyes del trabajo, para la compilación de datos sobre el trabajo en el país o los que estén establecidos por leyes o decretos;
Autorizaciones	Conceder o denegar las autorizaciones cuya resolución le atribuyan las disposiciones vigentes;
Resolver consultas	Resolver las consultas que se formulen sobre la aplicación de las leyes del trabajo recabando previamente la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando se trate de consultas cuya resolución sea de tal entidad que las respuestas comprometan una posición general de futuro en de-terminada materia;
Informes a STSS sobre resoluciones	Dar cuenta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de las resoluciones que dicten los Presidentes o Jefes de Concejos de Distrito, los Alcaldes Municipales y demás funcionarios departamentales en lo administrativo, en asuntos laborales en que las leyes les atribuyen competencia, si aprecia que las resoluciones comprometen la política general o actitud del Ministerio en aplicación de las leyes de trabajo;
Vigilar funcionamiento dependencias de Dirección	Vigilar el funcionamiento de las dependencias de la Dirección General prestando especial atención a los centros regionales o locales de que habla este Código;
Mantener informado a STSS sobre índices empleo y vida	Mantener informado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los índices de los niveles de ocupación y de vida, de conformidad con los datos que le suministren los servicios especializados;
Prestar o pedir colaboración de instituciones	Prestar colaboración a los demás organismos del Estado o pedirla, en interés de los respectivos servicios;
Colaboración en educación laboral	Mantener una estrecha colaboración con los servicios de educación laboral, dentro de las instrucciones generales o especiales que imparta el Ministerio;
Potestad disciplinaria	Observar o amonestar en privado a los empleados de su dependencia y dar cuenta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de todo acto de los mismos que considere irregular y proponer los correctivos que estime adecuados; y,
Administrar archivos del personal	Disponer la organización del legajo personal de cada funcionario o empleado, en el que se anotarán todos los datos personales de identidad, capacitación, antigüedad y condiciones del servicio, así como los

hechos que constituyan nota de mérito o demérito. Sin embargo, en dicho legajo no podrán anotarse las sanciones que no hayan sido previamente impuestas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y notificadas al interesado.

Colaborador, asistente inmediato y sustituto de Director General

Atribuciones del sub-director Sub-director general de trabajo

Art. 601. El Sub-Director General de Trabajo es el cola-borador y asistente inmediato del Director General y su sustituto eventual de conformidad con el Artículo 598 del presente Código.

Vigilancia orden, disciplina e inventarios DGT

Funciones del sub-director general

Art. 602. El Sub-Director desempeñará las funciones que el Director General coloque bajo su responsabilidad directa, atenderá especialmente a la vigilancia del personal y al orden y disciplina en todos los locales y dependencias, vigilará que el despacho de las Secciones se cumpla regularmente y sin atrasos, custodiará los legajos personales de los empleados y cuidará de su asistencia asidua y regular al servicio. El Sub-Director velará, además, especialmente, por que se lleve un inventario completo, al día, en libro autorizado por el Ministro, de todos los muebles y demás efectos de propiedad del Estado, que utilice la Dirección General del Trabajo.

Dirección, orden y disciplina

Jefes de Sección Funciones jefes de sección

Art. 603. Los Jefes de Sección serán directamente responsables del orden y disciplina en sus respectivas secciones y del orden y exactitud en los archivos, y del despacho de asuntos. Recabarán de sus superiores las instrucciones necesarias para el funcionamiento de sus secciones, propondrán las medidas de orden administrativo que juzguen necesarias, instruirán debidamente al personal a sus órdenes acerca de los cometidos de la sección, en general, y de cada uno en particular y distribuirán sus tareas. Darán cuenta a sus superiores de todo acto o hecho que consideren irregular o importante, comprometiendo su responsabilidad en caso de no hacerlo.

Mantener normativa actualizada

Art. 604. Cada Jefe de Sección procurará tener permanentemente al día ediciones o copias exactas de los textos legales o reglamentarios de aplicación por la Sección.

COIT 87: 3

Sección de sindicatos y contratación colectiva Funciones

Art. 605. La Sección de Sindicatos y Contratación Colectiva tendrá las siguientes funciones:

Actualización normas	Llevar y mantener debidamente actualizada una información sobre la legislación nacional, comparada e internacional relativa a las organizaciones de patronos y de trabajadores;
Relaciones con organizaciones	Mantener relaciones permanentes con las organizaciones nacionales de patronos y de trabajadores para conocer sus problemas y asegurar su colaboración;
Asesoría a promotores de sindicatos	Asesorar a los iniciadores de organizaciones sindicales, de conformidad con las disposiciones que establece este Código;
Verificar libros y actas	Reclamar la exhibición de los libros de actas originales de las asambleas generales y de las Juntas directivas de las organizaciones sindicales, de conformidad con lo preceptuado en este Código;
Registro contratos o convenios	Registrar los convenios o contratos colectivos y tomar la intervención que corresponda, de acuerdo con la ley de la materia;
Colaborar redacción y formalización convenios	Colaborar con la Sección de Inspección y con sus superiores, en la redacción y formalización de convenios colectivos;
Archivo y custodia convenios, elevar copias a DG	Archivar y custodiar los ejemplares originales de los convenios colectivos que se presenten a registro y elevar copias a la Dirección General;
Colaborar con Sección de Registro Organizaciones Sociales	Colaborar con la Sección de Registro de Organizaciones sociales de patronos y de trabajadores;
Instruir sobre convenios, prórrogas, modificaciones y registros	Divulgar instrucciones para la elaboración de convenios colectivos e intervenir en sus prórrogas o modificaciones, registrando unas y otras;
Registrar contratos colectivos	Dar cuenta de la extinción, modificación o prórroga de los contratos colectivos, efectuando, además, las anotaciones o registros del caso;
Dictaminar o informar	Emitir los dictámenes o informes que le fueren requeridos en asuntos de su competencia; y,

Residual Las demás que las leyes, decretos y reglamentos establecieren.

Sección de Registro de Organizaciones Sociales Funciones

Art. 606. La Sección de Registro de Organizaciones Sociales tendrá las siguientes funciones:

Registro organizaciones	Llevar al día el Registro de Organizaciones Sociales de patronos y de trabajadores;
Estudiar estatutos a inscribir	Estudiar los estatutos de los sindicatos que se presenten a inscripción así como sus modificaciones;
Archivar, custodiar estatutos y modificaciones	Archivar y custodiar los estatutos de las organizaciones sindicales y sus modificaciones y anotar las disoluciones o cancelaciones;
Informar a DGT	Informar a la Dirección General de Trabajo de toda gestión de inscripción de sindicatos y sobre los proyectos de estatutos o modificación de los mismos; y,
Elaborar informes	Producir los informes que le sean requeridos en asuntos de su competencia.

COIT 87: 7

Inscripción de Organizaciones Sociales: ante DGT

Art. 607. Las solicitudes de inscripción de las Organizaciones Sociales se presentarán a la Dirección General del Trabajo, la que seguirá los trámites establecidos en el Capítulo IV del Título VI de este Código.

Mismo de inscripción

Trámite modificación de estatutos

Art. 608. La modificación de estatutos se sujetará al mismo trámite que las solicitudes de inscripción.

Registro de actos y contratos de sindicatos

Art. 609. La Sección de Registro de Organizaciones Sociales registrará los actos o contratos de los sindicatos que corresponda, de acuerdo con lo establecido en este Código.

Capítulo III

De la Inspección General del Trabajo

COIT 81: 1 y 2.1
ROIT 20: I-IV
ROIT 81: I; III; IV
ROIT 82
Velar cumplimiento normativa

Función de la IGT

Art. 610. La Inspección General del Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y de visitadoras sociales, debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al tra-bajo y a previsión social.

Auxilio y colaboración inspectores IHSS

En lo referente a la Ley Orgánica del Instituto Hondureño de Seguridad Social y a sus Reglamentos, debe prestar el auxilio y la colaboración que le soliciten los Inspectores al servicio de este último.

COIT 81: 5

Asesoría Jurídica: corresponde a IGT

Art. 611. La Inspección General del Trabajo tendrá también el carácter de Asesoría Jurídica y, a este efecto se encargará, por medio de su Jefe, de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplica-das las disposiciones legales de su competencia.

Publicar consultas evacuadas o resoluciones STSS

La Inspección debe publicar en el órgano oficial de la Se-cretaría de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en la Repúbl-ca, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Mismos de Procurador Trabajo

Jefe y Sub-jefe de IGT: requisitos

Art. 612. El Jefe y el Sub-Jefe de la Inspección General del Trabajo deberán reunir los mismos requisitos que se exigen para ser Procurador del Trabajo. ⁶⁰

Reformado por el Decreto No. 92 (Gaceta No. 17,366 del jueves 4 de mayo de 1961).

Excepción: IHSS por embarazada

IGT: legitimado ex officio en conflictos menores de edad y embarazadas

Art. 613. La Inspección General del Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

COIT 62: 16.1, 17
COIT 81: 3
ROIT 20: I, II

Atribuciones

Atribuciones de la IGT

Art. 614. Corresponde a la Inspección General del Trabajo;

Vigilar cumplimiento normas

Vigilar el cumplimiento del Código del Trabajo, sus reglamentos, contratos colectivos y demás disposiciones obligatorias, que comprende:

Centros trabajo

Inspección de centros de trabajo;

Trabajo familiar, a domicilio e industria

Inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias;

Estudiar actas y proponer medidas

Estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes;

Reinspección

Reinspección para averiguar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad; y,

Informes y proponer medidas

Formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores.

Auxiliar oficinas STSS

Auxiliar a las demás oficinas de la Secretaría, practicando, por medio de sus inspectores, las diligencias que se le encomienden;

Conciliar en conflictos

Intervenir conciliatoriamente, por medio de sus inspectores, en los conflictos obrero-patronales;

Vigilar integración comisiones seguridad

IV) Vigilar la integración de las comisiones de seguridad;

Cooperar revisión de contratos colectivos

Cooperar en la revisión de contratos colectivos, investigando para tal efecto, las condiciones de vida de los trabajadores y la situación económica de las empresas;

Personal residente nacional

VI) Personal residente en el Distrito Central y en los Departamentos, que comprende:

COIT 81: 5.a y b
Inspectores y visitadoras

Adscripción y movimiento de inspectores, visitadoras y demás personal;

Inspección y control

Inspecciones y control de actividades; y,

Sanciones y menciones
laudatorias Reuniones periódicas

c) Sanciones y menciones laudatorias.
VII) Celebrar cada seis (6) meses reuniones públicas a las que asistirá obligatoriamente todo su personal, las trabajadoras sociales, enfermeras visitadoras y demás cuerpos similares, con el objeto de estudiar los problemas comunes relacionados con el cumplimiento de la legislación social.

Delegados sindicales en reuniones

Cada sindicato podrá enviar a estas reuniones un delegado con derecho a voz y voto; y, además, tendrá la facultad de exigir la convocatoria a tales reuniones en la oportunidad arriba señalada.

Nacionales, departamentales. o
locales, nombrados por STSS

Inspectores: competencia territorial

Art. 615. Los Inspectores de Trabajo podrán ser nacionales, departamentales o locales y serán nombrados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Jefatura: Inspector General
y Sub-Inspector (sustituto)

La Jefatura de la Inspección General del Trabajo estará a cargo de un Inspector General y de un Sub-Inspector que será el sustituto legal del primero en los casos de ausencia, excusa o recusación aceptadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

COIT 81: 12
ROIT 20: III.10

Controlan aplicación leyes

Inspectores de trabajo

Inspectores: agentes ejecutivos de STSS

Art. 616. Los Inspectores de Trabajo son los agentes ejecutivos del Ministerio y controlarán directamente la aplicación de las leyes laborales. En el desempeño de su cometido, los Inspectores deberán colaborar estrechamente con la Jefatura de la Sección y con las autoridades superiores, debiendo desempeñar sus funciones de acuerdo con los procedimientos establecidos para la totalidad del servicio y mantener informados a sus superiores de sus actividades e investigaciones.

COIT 81: 12, 13, 14
C-NyA: 125
ROIT 20: II

Facultades y obligaciones: inspectores y visitadores so-ciales

Art. 617. Los Inspectores de Trabajo y las Visitadoras Sociales son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

Revisar libros y documentos.	Pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido;
Informar TT y solicitar colaboración autoridades de policía: resistencia injustificada	Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes;
Examinar higiene y seguridad	Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personales que éstos ofrezcan a los trabajadores, y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
Prevenir o conciliar conflictos	Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado;
Colaborar y coordinar con MEP	Deben colaborar en todo momento con las autoridades judiciales de trabajo y también coordinar su acción con los maestros al servicio del Ministerio de Educación Pública, para lograr el desarrollo cultural y la educación social de los trabajadores;
Franquicia telegráfica	Gozan de franquicia telegráfica cuando tengan que comunicarse, en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo;
Presunción de validez de actas	Las actas que levanten y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; y,
Velar por cumplimiento de normativa; vigilar prohibiciones de trabajo nocturno de menores y acatar instrucciones	Los Inspectores cuidarán especialmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obreros. Asimismo vigilarán que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores, poniendo en conocimiento de quien corresponda,

las faltas que anoten para que sean castigados. Por último, están obligados a acatar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo, que reciban de sus superiores jerárquicos.

COIT 81: 12
Inspecciones a empresas: levantará
actas de existir irregularidades

Visitas a empresas por inspectores

Art. 618. Los Inspectores de Trabajo, para los efectos del artículo anterior podrán visitar, previa identificación, las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesario; podrán igualmente interrogar al personal de los establecimientos, sin la presencia del patrono ni de testigos y solicitar toda clase de documentos y registro a que obliga este Código. Harán constar los Inspectores en acta que al efecto levanten, si se encontraren irregularidades en la empresa visitada. Esas actas las enviarán a la autoridad de que dependan, y ésta impondrá, con vista de ellas, las sanciones correspondientes y ordenará la ejecución de las medidas que procedan conforme a la ley.

Investigaciones a solicitud de parte

Los Inspectores de Trabajo tendrán, la obligación de practicar las investigaciones a que se refiere este artículo, siempre que verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de las partes, respecto de violaciones de este Código o de los reglamentos de trabajo, en el seno de la empresa de que se trate.

Lectura y presentación del acta

Art. 619. El acta deberá ser leída al patrono o su representante y al trabajador o trabajadores causantes de la infracción, debiendo firmarla conjuntamente con los infractores. Si alguno de ellos no pudiere o no quisiere firmar, el Inspector, dejará constancia de ello. Las actas que levanten los inspectores deberán ser presentadas al Jefe de la Sección, dentro del día hábil siguiente o en el plazo que la Inspección General establezca.

Plazo para oposición
Días a quo: Inicio de
plazo, día siguiente acta
intimación o notificación

Acta de intimación o notificación de sanción

Art. 620. Si la Inspección General resuelve imponer sanción, ordenará que el Inspector levante una segunda acta que se denominará de intimación o notificación de sanción. El presunto infractor podrá formular sus descargos en la primera acta o exponer por escrito dentro de

tercero día a la Inspección General del Trabajo, lo que considere conveniente a su derecho antes de que se dicte resolución. Los plazos para interponer los recursos legales contra la resolución del Inspector General imponiendo sanciones, se contarán desde el día siguiente al del acta de intimación o notificación.

L-PA: 137-140

Reposición: ante la IGT. Apelación:
ante STSS

Recursos de reposición y apelación

Art. 621. Contra las decisiones imponiendo multas, los interesados podrán interponer el recurso de reposición ante la Inspección General del Trabajo, y el de apelación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Aplicación supletoria CPA

Los recursos de reposición y de apelación se interpondrán y sustanciarán entro de los plazos y en la forma establecida en el Código de Procedimientos Administrativos, otorgándose en su caso el término de la distancia.

Deben incluir medios de impugnación y plazos

Requisitos actas

Art. 622. Las actas de constatación o de hechos y las de intimación o notificación, se ajustarán a las fórmulas que establezca la Dirección General del Trabajo, pero harán en todo caso mención expresa, la primera, del derecho de formular descargos en el acta o por escrito dentro de tercero día, y la segunda, de los recursos consagrados en este Código y el plazo para ejercitarlos.

COIT 81: 17.2

Inspectores de trabajo: agentes de ley

Art. 623. Los Inspectores de Trabajo, como agentes de la ley, evitarán entrar en discusiones sobre los propósitos concretos o determinados de su presencia e invocarán solamente la representación que invisten.

Continuidad de procedimiento

Art. 624. Los Inspectores de Trabajo, una vez iniciado un procedimiento, no podrán dejarlo sin efecto, sin conocimiento y autorización de sus superiores.

Multas de L 50 a 5000

Sanciones y multas a infractores

Art. 625. Se sancionarán con multas de L. 50.00 hasta L. 5,000.00, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, su reiteración y capacidad económica de la empresa infractora, las siguientes infracciones:

Desobediencia	La desobediencia a las disposiciones impartidas por los inspectores de trabajo, dentro del límite de sus atribuciones legales,
Obstrucción	La obstrucción del cumplimiento de los deberes que legalmente corresponden a los inspectores de trabajo,
Agresión física	La agresión física, o moral hacia la persona de los inspectores de trabajo,
Violación garantías mínimas sin sanción pecuniaria	La violación, por parte de los patronos, de cualquiera de las garantías mínimas que establece este Código, que no tengan sanción pecuniaria especial.
Sanciones no excluyen otras responsabilidades penales o civiles	Estas sanciones se entienden sin perjuicio de cualquier acción, penal, civil o laboral que corresponda conforme la justicia ordinaria.
Multas impuestas por IGT	Las multas las impondrá el Inspector General del Trabajo, tanto a la persona directamente responsable de la infracción como al patrono en cuya empresa, industria, negocio o establecimiento, se hubiere cometido la falta, a no ser que éste demostrare su desconocimiento o no participación en la misma. Si el culpable fuere una compañía, sociedad o institución pública o privada, las penas se aplicarán contra quien figure como patrono, director, gerente o jefe de la empresa, establecimiento, negocio o lugar donde el trabajo se preste pero la respectiva persona jurídica, quedará obligada solidariamente con estos a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario. ⁶¹
COIT 81: 15	<p>Incumplimiento grave: inspectores o visitadores sociales Art. 626. Si los Inspectores o las Visitadoras Sociales divulgaren los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; revelaren secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; asentaren hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan; aceptaren dádivas de los patronos, de los trabajadores o de los sindicatos; o se extralimitaren en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violaren gravemente los deberes propios de su cargo, deberán ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda.</p>

Reformado por el Decreto No. 978 (Gaceta No. 23,130 del 6 de septiembre de 1980).

COIT 81: 16
Hasta 15 días suspensión:
destitución por reincidencias:

Incumplimiento de deberes: sanciones

Art. 627. Serán suspendidos sin goce de sueldo hasta por quince (15) días y destituidos en caso de más de una reincidencia, los Inspectores y visitadoras sociales:

No remitir actas visitas, dentro
3 días

Que no remitan dentro del término de tres (3) días, a la autoridad de que dependen, las actas de visita que levanten;

No visitar regularmente lugares
de trabajo

Que no visiten con regularidad, en los términos del Reglamento respectivo, los lugares de trabajo de la región, cuya vigilancia les está encomendada; y,

Incumplir deberes

Que en cualquier otra forma incumplan los deberes propios de su cargo.

COIT 81: 9, 14 y 15.c)
Cualquier persona

Denuncia de infracciones

Art. 628. Toda persona puede dar cuenta a los Inspectores o a las Visitadoras Sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

Forman parte de la IT, aplicando
conocimiento

Colaboradores técnicos y supervisores

Colaboradores técnicos

Art. 629. Los colaboradores técnicos forman parte de la Inspección de Trabajo y participarán en ella en la forma que establezca la Inspección General, aplicando sus conocimientos especializados en beneficio de la labor respectiva.

Supervisores: potestades

Art. 630. Los supervisores son funcionarios que tienen por especial cometido supervisar el trabajo de los Inspectores en la forma que disponga la Inspección General. Los supervisores están investidos, para el cumplimiento de su cometido, de los mismos poderes y facultades que los Inspectores de Trabajo. Su tarea consiste esencialmente en verificar si las inspecciones dispuestas se han cumplido y, en caso afirmativo, si lo han sido en el tiempo y forma dispuestos, efectuar inspecciones de comprobación y cumplir cometidos especiales o particularmente importantes.

Informar a IGT

Los supervisores informarán directamente a la Inspección General de Trabajo de los resultados de las misiones

que se les encomienden o de las tareas normales de supervisión y darán cuenta en particular de toda anomalía que comprometa el prestigio del cuerpo inspectivo. Los supervisores tratarán en todo caso de conocer las quejas de los trabajadores o patronos sobre la forma en que se cumplan o hayan cumplido las inspecciones.

COIT 81: 19
ROIT 20: IV

Informes periódicos: colaboradores técnicos y supervisores

Art. 631. Los colaboradores técnicos y los supervisores deberán producir los informes periódicos que disponga la Inspección General de Trabajo.

Capítulo IV

Sección jurídica

TLC-RD-CAFTA: 16.6
Depende de IGT

Atribuciones

Art. 632. Esta Sección dependerá de la Inspección General de Trabajo y tendrá las siguientes atribuciones:

Formular proyectos de normas

Formular proyectos de leyes, decretos y reglamentos que correspondan a las actividades de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;

Informes y promociones en amparos

Formular los informes y demás promociones necesarias en los amparos interpuestos contra actos de cualquiera de los funcionarios de la Secretaría;

Resolver consultas a dependencias

Ser auxiliar de todas las dependencias de la Secretaría, resolviendo las consultas de orden legal que formulen los Jefes de las mismas;

Atender consultas

Atender las consultas de autoridades, de agrupaciones obreras, de asociaciones patronales y de particulares, quedando al criterio del Jefe de la Sección, los casos en que deban resolverse;

Conciliación de registros

Ejercitar la acción de conciliación de registros de agrupaciones obreras y patronales;

Promover juicios de responsabilidad

Promover los juicios de responsabilidad en contra de los empleados de la Secretaría;

Intervenir en juicios de STSS

Intervenir en los juicios en que esté interesada la Secretaría; y,

Sistematizar las resoluciones judiciales

Seleccionar, por orden cronológico y separadas por Tribunales de Trabajo, las copias de los autos y sentencias que éstos dicten; y llevar, además, un índice

general de esas resoluciones por orden alfabético de materias y de apellidos de las partes.

Envío constancias y certificaciones
otras dependencias STSS

Colaboración de dependencias

Art. 633. Para facilitar el trabajo encomendado a la Sección Jurídica en el artículo anterior, ésta podrá solicitar de las dependencias respectivas el envío inmediato de las constancias y certificaciones de los expedientes que sean necesarias.

Extractos estudios,
dictámenes y resoluciones.

Registro de resoluciones

Art. 634. La Sección Jurídica llevará un libro en que tomará razón de los asuntos que reciba para su estudio y dictamen, asentando en extracto, las resoluciones a que se llegue en cada caso. No se darán consultas verbales.

Capítulo V

Procuraduría del trabajo

Depende de STSS

Objeto de la Procuraduría del Trabajo

Art. 635. La Procuraduría del Trabajo, dependerá directamente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y tendrá por objeto:

Representar o asesorar:
trabajadores y sindicatos

Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias o conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos con motivo del contrato de trabajo;

Interponer recursos

Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador; y,

Promover celeridad

Cuidar de que la justicia que administren los Tribunales de Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de este Código, para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes.

LOAT: 39

Procurador del Trabajo: requisitos

Art. 636. Para ser Procurador del Trabajo se requiere ser Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y llenar las

demás cualidades que señala el Artículo 675 del presente Código. ⁶²

Acción improcedente: deber de informar

Art. 637. Si la Procuraduría Considera que el negocio a que una solicitud se refiere, es insostenible legalmente, se hará saber al interesado la negativa para representarlo.

PGT puede negarse a representar o asesor

Prohibición de concurrir con defensor privado

Art. 638. Podrá también la Procuraduría negarse a la re-presentación o asesoramiento de los trabajadores cuando éstos pretendan que aquélla concorra a juicio con defensores particulares.

Facultad para realizar conciliaciones

Art. 639. La Procuraduría, en el desempeño de su misión legal, está facultada para avenir a las partes, librando al efecto los citatorios correspondientes para que comparezcan ante la misma.

Acta de conciliación

Art. 640. En caso de que la proposición conciliatoria de la Procuraduría sea aceptada por los interesados, se dará por concluido el asunto, levantándose el acta correspondiente.

Gratis, judicial o extrajudicialmente

Servicios de Procuraduría

Art. 641. La Procuraduría del Trabajo prestará a los trabajadores la asistencia que le sea requerida en materia laboral, la cual podrá ser prestada judicial o extrajudicialmente, según el caso. Esta asistencia será absolutamente gratuita y se contraerá a las reclamaciones de los trabajadores en materia laboral. La asistencia comprenderá especialmente el cobro de salarios, reclamos de vacaciones; indemnizaciones por despido, accidente o enfermedades profesionales; remuneración de horas extras o trabajo nocturno, remuneración del trabajo en días feriados o de descanso, devolución o repetición de descuentos indebidos y asistencia a la mujer y a los menores trabajadores.

Reformado por el Decreto No. 92 (Gaceta No. 17,366 del jueves 4 de mayo de 1961).

<p>Nombramiento y remoción: igual a jueces de letras</p>	<p>Igualmente se extenderá a todas las gestiones de jurisdicción voluntaria o administrativa que se relacionen directamente con los asuntos laborales en que intervenga el Procurador.</p>
<p>Procurador General y Subprocurador</p>	<p>Circunscripción territorial Art. 642. En cada zona económica o sección que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social estime conveniente, habrá uno (1) o más Procuradores del trabajo, con las atribuciones que determine este Código, los que serán nombrados y removidos por las mismas causas que proceden para el nombramiento y la remoción de los Jueces de Letras.</p> <p>La Sección de Procuraduría en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estará a cargo de un Procurador General y de un Sub-Procurador.</p>
<p>TLC-RD-CAFTA: 16.6</p>	<p>Riesgos del trabajo: opinión previa sección médica Art. 643. Cuando la acción de un trabajador tenga por origen un riesgo profesional, será necesaria la opinión previa de la Sección Médica para iniciar el juicio. Si esta opinión fuere contraria a la demanda del solicitante, la Procuraduría se abstendrá de intervenir en su favor.</p>
<p>Firmar correspondencia</p> <p>Resolver consultas</p> <p>Solicitar Inspectores</p>	<p>Facultades y obligaciones: Procurador General Art. 644. Son facultades y obligaciones del Jefe del Departamento:</p> <p>Firmar toda la correspondencia dirigida a los interesados y autoridades de la República; Resolver las consultas que respecto de casos concretos formulen los obreros o agrupaciones obreras, en relación con sus conflictos; y, Solicitar los servicios de los Inspectores de Trabajo de la Secretaría, para que practiquen diligencias en asuntos en que intervenga la Procuraduría.</p>
<p>Autoridades de la República a solicitud de PGT</p>	<p>Deber de proporcionar datos e informes Art. 645. Las autoridades de la República están obligadas a proporcionar a la Procuraduría del Trabajo, los datos e informes que soliciten para el mejor desempeño de sus funciones, otorgándole al efecto todas las facilidades necesarias.</p>

Facultad PGT

Vías de apremio: para asegurar cumplimiento de acuerdos

Art. 646. La Procuraduría del Trabajo, por conducto de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o de los Gobernadores de los Departamentos en su caso, podrá hacer uso de las vías de apremio, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones.

Capítulo VI**Dirección General de Previsión Social****Dependencias coordinadas por DGPS**

Art. 647. Las actividades de esta Dirección se desarrollarán por conducto de las siguientes dependencias:

Protección General
Médico Consultivo
Higiene del Trabajo
Seguros Sociales
Oficina Investigadora
situación mujer y menores
Oficina de Cooperativas

De protección general;
Médico Consultivo;
De Higiene del Trabajo;
De Seguros Sociales;
Oficina Investigadora de la situación de la mujer y menores trabajadores; y,
Oficina de cooperativas.

La Dirección servirá de coordinadora en los trabajos de estas dependencias.

Capítulo VII**Juntas de Conciliación y Arbitraje**

CRH:139
L-CyA: 30
ROIT 23: 2
ROIT 92: I, II, III
Conocer y resolver
diferencias y conflictos

Atribuciones de las JCA

Art. 648. Corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción.

Cabeceras departamentales

Jurisdicción territorial

Art. 649. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se instalarán y funcionarán permanentemente en las cabeceras

de los Departamentos. En aquellos departamentos en que, por las necesidades de las industrias, sea indispensable crear varias Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Ministerio de Trabajo y Previsión, Social podrá constituir tantas cuantas sean, necesarias, fijándole a cada una de ellas la jurisdicción que le corresponda.

Integración de JCA

Art. 650. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integrarán con un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente de la Junta, con un representante de los trabajadores y otro de los patronos por cada ramo de la industria o grupo de trabajos diversos.

No podrán integrarse:

No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patronos:

Representantes empresa afectada

Los Presidentes, Directores, Gerentes o Administradores de la Empresa afectada;

Representantes sindicato afectado

Los Presidentes o Secretarios Generales de los Sindicatos afectados;

Intervinientes arreglo directo o mediación

Las personas que, directa o indirectamente, hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de Arreglo Directo o Mediación.⁶³

Integración Ad Hoc: rama industrial o grupo de trabajos

Art. 651. Cuando el asunto afecte sólo a alguna de las ramas de la industria o grupos de trabajos diversos, la Junta de Conciliación y Arbitraje se integrará y funcionará cada vez que sea necesario, con los representantes respectivos de trabajadores y patronos con uno del Gobierno en la forma previa en el artículo anterior, sin sujetarse a lo dispuesto en los Artículos 649 y 653 de este Código.⁶⁴

Conflictos con 2 o más industrias o grupos de trabajos

Art. 652. Si el conflicto suscitado comprende a dos (2) o más industrias o grupos de trabajos diversos, la Junta

Reformados por el Decreto No. 62 (Gaceta No. 18,749 del 23 de diciembre de 1965).

Reformados por el Decreto No. 62 (Gaceta No. 18,749 del 23 de diciembre de 1965).

se integrará con el Presidente de la central y los respectivos representantes de trabajadores y patronos de esos grupos.

Publicado por STSS el 10 de octubre cada año

Publicación de listado: ramas de industria y grupos di-versos de trabajo

Art. 653. Para los efectos de la designación de los representantes de los trabajadores y de los patronos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publicará el día diez (10) de octubre del año que corresponda, una lista de las ramas de la industria y de los grupos diversos de trabajo que deberán estar representados en dicha Junta, de acuerdo con la clasificación que se haga, por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tomándose en cuenta las peticiones que, para el efecto, hagan las agrupaciones de trabajadores y patronos de cada región.

Integración reducida de JCA: STSS

Art. 654. Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social considera que el desarrollo de la industria en general hace innecesario representar cada una de sus distintas ramas, las Juntas se integrarán con un (1) representante del Gobierno, Presidente de la Junta y hasta tres (3) de los trabajadores y tres (3) de los patronos.

Atribuciones y facultades: JCA en pleno

Art. 655. Son atribuciones y facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en pleno:

Conciliar

Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y que afecten a todas las industrias del Departamento representadas en la Junta;

Arbitrar

Conocer y resolver en arbitraje las diferencias o conflictos a que se refiere la fracción precedente, cuando no se hubiere obtenido un arreglo entre las partes;

Declarar legalidad de paros

Declarar la licitud o ilicitud de los paros cuando afecten a todas las industrias de la cabecera departamental, del Departamento o de la zona de que se

Expedir Reglamento interior Residual	trate, previa sustanciación del expediente relativo en la forma que este Código establece; Expedir el reglamento interior de la Junta; y, Las demás que les confieran este Código y los Re-glamentos de Trabajo.
Tratarán conciliación y arbitraje	<p>Juntas especiales por rama</p> <p>Art. 656. Cuando el conflicto no comprenda todas las industrias mencionadas en el artículo anterior, conocerán de él las Juntas especiales de las ramas afectadas por el conflicto, y lo tratarán en conciliación o arbitraje.</p>
Uno por cada propietario	<p>Suplentes JCA</p> <p>Art. 657. Por cada representante propietario, se designará un suplente.</p>
	<p>Duración de los cargos en las JCA</p> <p>Art. 658. Los representantes de los trabajadores y de los patronos, en la Junta de Conciliación y Arbitraje durarán en su encargo dos (2) años, salvo el caso de renuncia, de remoción o de revocación de nombramiento, y podrán ser reelectos, excepto cuando se trate de remoción por causa de responsabilidad comprobada.</p>
Solicitada por dos terceras partes de total obreros o patronos que representen	<p>Revocatoria de cargos sectoriales</p> <p>Art. 659. El cargo de representante es revocable cuando lo soliciten las dos terceras partes del número total de obreros o patronos pertenecientes al grupo que aquél represente. Las solicitudes de revocación serán remitidas al Secretario de Trabajo y Previsión Social, el que previa comprobación del dato anterior, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente. En defecto de éste o bien cuando la revocación del nombramiento lo afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberá proponerse el nombramiento de los sustitutos respectivos.</p>
	<p>Renuncias de representantes: JCA</p> <p>Art. 660. De las renunciaciones de los representantes de los obreros o de los patronos conocerá el Secretario de Trabajo y Previsión Social Previa calificación de la causa en que se funden serán aceptadas o desechadas, según se crea pertinente.</p>

Suplentes llamados por
Presidente JCA; si no se presenta
en 10 días, STSS nombrará otro

Ausencias temporales o definitivas: JCA

Art. 661. Las faltas temporales o definitivas de los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que no sean debidas a remoción o revocación de encargo, serán cubiertas por los suplentes respectivos. Si llamados éstos por el Presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez (10) días siguientes al requerimiento, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, nombrará los sustitutos correspondientes.

Recusación o excusa

Suplencias por impedimentos

Art. 662. Cuando uno (1) de los representantes obreros o patronales se encontrare impedido para conocer de un negocio por recusación, excusa, etc. se llamará al suplente respectivo. Si éste se encuentra en igualdad de circunstancias, el Secretario de Trabajo y Previsión Social, designará al representante que haya de sustituirlo.

En convenciones. Según
Reglamento de STSS

Designación de representantes obreros y patronales a las JCA

Art. 663. Los representantes obreros y patronales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán designados en convenciones que se organizarán y funcionarán en sujeción a las prescripciones del reglamento que a este efecto deberá emitir la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Título IX

Jurisdicción especial del trabajo

Capítulo I

Organización y Competencia de los Tribunales de Trabajo

Sección I

Disposiciones Generales

CADH: 8.1)
CIDTM: 18.1) y 54
CRH: 134
ROIT 29: V.16
TLC-RD-CAFTA: 16.2.1(a) y (b);
16.3.1

Jurisdicción en materia del trabajo

Art. 664. Los asuntos de que conoce la jurisdicción del trabajo se tramitarán de conformidad con el presente Código.

Ámbito material

Art. 665. La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo.

Originados del contrato o relación de trabajo

También conocerá de la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre fueros sindicales; de los permisos a menores para ejercitar acciones; de la calificación de huelgas; de la cancelación de personerías, disolución y liquidación de asociaciones profesionales; de las controversias, ejecuciones y recursos que le atribuye la legislación sobre seguro social y de la homologación de laudos arbitrales.

Conflictos económicos

La tramitación de los conflictos económicos entre patronos y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia.

Organización de tribunal laboral

Art. 666. En materia de trabajo la justicia se administra por:

JLT: 1ra o única instancia

Los Juzgados de Letras de Trabajo, como Juzgados de primera o única instancia;

CAT: 2da instancia

Las Cortes de Apelaciones del Trabajo, como Tribunales de segunda instancia, cuando se establezcan; y,

CSJ: Tribunal casación

La Corte Suprema de Justicia, como tribunal de casación.

CRH: 303

LOAT: 11

Independencia de los jueces de trabajo

Art. 667. Los jueces de trabajo son independientes en el ejercicio de sus funciones y no están sometidos más que a la Constitución y a la ley. Pero los inferiores están obligados a acatar y cumplir las decisiones que dicten sus superiores jerárquicos al revocar o reformar, en virtud de recursos legales, las resoluciones proferidas por aquellos.

CRH: 313.8) y 317 Traslados regulados por ley

Remoción de jueces y magistrado: causales

Art. 668. Los Magistrados y Jueces no podrán ser separados de sus funciones sino en los casos de delito, en cuya averiguación hubiere recaído auto de prisión o declaratoria de reo, por mala conducta o por incumplimiento en las obligaciones de su cargo. Estas circunstancias serán calificadas por la Corte Suprema de Justicia mediante información sumaria y audiencia del interesado. Los traslados de los Jueces y Magistrados de las Cortes de Apelaciones serán regulados por la ley.

LOAT: 9

Sentencias firmes: autoridad cosa juzgada. Principio de celeridad

Actuación de oficio y celeridad

Art. 669. Los Tribunales de Trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuarán de oficio y procurarán abreviar en lo posible el curso normal de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tendrán autoridades de cosa juzgada.

CRH: 319

Vicio de nulidad

Prohibición de ejercer cargos de elección popular

Art. 670. Los magistrados, los jueces y los inspectores de trabajo no podrán ser elegidos para ningún cargo de representación popular. La infracción de este precepto vicia de nulidad la elección.

2 años anteriores: en dirección o representación organización social.

Prohibiciones: para jueces y empleados de tribunales de trabajo

Art. 671. No podrán ser miembros propietarios ni suplentes, ni funcionarios ni empleados de ningún Tribunal de Trabajo los que desempeñen o hayan desempeñado en los dos (2) años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en organizaciones sociales de cualquier índole.

Sanciones por delitos o infracciones laborales

Tampoco podrán ser designados para el desempeño de estos puestos los que hayan sido sancionados por la co-misión de delitos o por infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, dentro de los dos (2) años anteriores al respectivo nombramiento.

LOAT: 1-115

Supletoriedad de la LOAT

Art. 672. En cuanto no contraríen el texto y los principios referentes a la organización de los Tribunales de Trabajo que contiene este Título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la ley de Organización y Atribuciones de los Tribunales.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Título.

Habilitaciones de horas inhábiles

Art. 673. Los Juzgados y Tribunales de Trabajo actuarán en días y horas inhábiles, cuando la dilación pueda causar perjuicio a los interesados o a la buena administración de justicia, o hacer ilusoria una resolución judicial.

Sección II

Juzgados de Letras del Trabajo

Criterios para creación de Juzgados

Art. 674. Se deben establecer Juzgados de Letras del Trabajo con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

CRH: 313.12
L-OAT: 38
JLT en cada zona económica que CSJ determine

Concentración trabajadores
Industrialización
Número de organizaciones sindicales

Concentración de trabajadores;
Industrialización de trabajadores;
Número de organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como patronales; y

Criterio previo STSS

El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General del Trabajo.

CSJ: aumenta o disminuye número. de Juzgados

El número de Juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Donde no hay JLT desempeña JLC

En los Departamentos donde no haya Juez especial del trabajo, desempeñarán sus funciones los jueces de Letras de lo Civil respectivos.

CRH: 313 (8), 317
LOAT: 39
Nombrados y removidos por CSJ Gozan de preeminencia e inmunidades

Requisitos y nombramientos de Jueces

Art. 675. Los Jueces de Letras del Trabajo deben ser abogados de los Tribunales de la República, de preferencia especializados en asuntos de trabajo, nombrados y removidos por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los Jueces de Letras; deberán tener los demás requisitos que la ley exige y gozarán de las preeminencias e inmunidades de estos últimos.

LOAT: 220, 230
2 años Secretario: en cargo o aprobación estudio
1 año Receptor: en cargo o aprobación estudio

Requisitos para Secretario y Receptor

Art. 676. En los Juzgados y Tribunales de Trabajo el Secretario deberá comprobar que ha ejercido el cargo durante dos (2) años en un Tribunal judicial, o que ha aprobado dos (2) años por lo menos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma; y el Receptor, un (1) año de práctica o de estudios aprobados en la misma facultad.

Informe trimestral de actuaciones a IGT

Obligación especial Secretarios

Art. 677. Además de sus otras funciones legales corresponde al Secretario enviar un informe trimestral a la Inspección General de Trabajo sobre todas las actuaciones del Tribunal que interesen para fines estadísticos.

Responsable notificaciones: Secretario

Art. 678. Las notificaciones serán hechas por el Secretario del Juzgado o Tribunal, quien dará fe de ellas estampando debajo media firma seguida de la expresión de su cargo.

Vis Atractiva

Competencia de los JLT

En primera instancia:

Art. 679. Los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

Controversias contrato de trabajo	De todas las controversias que surjan del contrato de trabajo;
Disolución organizaciones sociales	De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de las organizaciones sociales;
Reparación riesgos profesionales	De las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales;
Faltas contra normativa laboral	De los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social, con facultad de aplicar las penas consiguientes; y,
Residual	De todos los demás asuntos que determine este Código.

De Jueces a Secretarios
No más de 8 días

Delegación de funciones en JLT

Art. 680. Los Jueces de Letras del Trabajo podrán delegar sus funciones en los Secretarios por un lapso no mayor de ocho (8) días, cada vez que tengan que ausentarse del lugar de residencia del Tribunal, por exigencias propias de sus cargos.

De Secretarios a receptores

Los Receptores actuarán como Secretarios ad-interim durante el período a que se refiere el artículo anterior.

Sección III

Cortes de Apelaciones del Trabajo

CRH: 313 (8, 11, 12), 317
CSJ: Determina

Criterios para establecer CAT

Art. 681. Se deben establecer Cortes de Apelaciones del Trabajo en las zonas económicas que la Corte Suprema determine.

Aumentarlas o disminuirlas

El número de Cortes debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Competencia mixta

Mientras se crean las Cortes de Apelaciones del Trabajo en la República, desempeñarán sus funciones las Cortes de Apelaciones de la jurisdicción ordinaria.

LOAT: 51; 115.4, 5, 6

Integración CAT

Art. 682. Las Cortes de Apelaciones del Trabajo se compondrán de tres (3) Magistrados propietarios y dos (2) suplentes cada una, y serán regidas por un Presidente, que será uno de los miembros propietarios.

Plazo de presidencia: 1 año
rotativa por orden de antigüedad

Las funciones del Presidente durarán un (1) año, con-tado desde el dos (2) de enero, y serán desempeñadas por los miembros del Tribunal, turnándose por orden de antigüedad.

Plazo de nombramiento: 3 años.
Causas de remoción

Los Magistrados tienen el rango y precedencia corres-pondientes a su antigüedad en el servicio del Tribunal y durarán en el ejercicio de sus cargos tres (3) años, pudiendo ser removidos por las mismas causas que pro-ceden para la remoción de los Magistrados de las Cortes ordinarias.

LOAT: 52

Requisitos para ser magistrados de las CAT

Art. 683. Para ser Magistrado de la Corte de Apelaciones del Trabajo se requiere:

Hondureño, mayor 30, en ejercicio
de derechos y del estado seglar

Ser hondureño, mayor de treinta (30) años, ciuda-dano en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar;

Abogado laboralista

Ser abogado, de preferencia especializado en Dere-cho de Trabajo;

Solvencia moral,
independencia de criterio

Tener solvencia moral y reconocida independecia de criterio; y,

5 años ejercicio profesional
o 1 año como JL

Tener por lo menos cinco (5) años de práctica profe-sional, o haber ejercido, durante un (1) año, por lo menos, el cargo de Juez de Letras.

No puedan ser JLT

Prohibición para ser magistrado de las CAT

Art. 684. No podrán ser Magistrados de las Cortes de Apelaciones los que no puedan ser Jueces de Letras del Trabajo.

Prohibición a parientes para ejercer magistratura si-multánea

Art. 685. Tampoco podrán ser simultáneamente Magis-trados en una misma Corte de Apelaciones del Trabajo, los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Ad quem: en apelación,
resoluciones JLT; en
consulta por JCA

Conocimiento en grado por las CAT

Art. 686. Las Cortes de Apelaciones del Trabajo cono-cerán en grado, de las resoluciones dictadas por los Jueces

de Letras del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

Providencias y resoluciones: órgano competente

Art. 687. El Presidente de la Corte dictará las providencias y las firmará junto con el Secretario. Las demás resoluciones serán dictadas por el Tribunal y firmadas por todos sus miembros, aún cuando alguno razonare su voto.

Deliveraciones CAT: en sigilo

Art. 688. Las deliberaciones de la Corte de Apelaciones del Trabajo serán secretas.

Fecha y término para resolver	La votación de los autos y sentencias se hará en el día y hora que señale por escrito el Presidente, dentro del término de ley para resolver, y las recibirá el Secretario.
Constancia de recepción	Cada miembro de la Corte pondrá constancia en el juicio de la fecha en que lo recibe para estudio y de la fecha en que esté preparado para votar.
Votación: suplentes dirimen	Cuando en la votación no resultare mayoría de votos conformes, dirimirán la discordia los dos (2) magistrados suplentes llamados a integrar la Corte, para ese fin.
Redacción por turno: término	La redacción de los autos y sentencias se hará por riguroso turno y el Presidente del Tribunal fijará siempre, por medio de una constancia que se pondrá en los autos, en término breve e improrrogable dentro del cual debe quedar redactada la resolución.
Por titular del Tribunal	<h3>Nombramiento personal del CAT</h3> <p>Art. 689. El personal de los tribunales permanentes de la jurisdicción privativa del trabajo, será nombrado por el titular o titulares del tribunal.</p>

Capítulo II

Competencia

60, 69, 75 y 76

A elección del actor

Territorial: lugar de trabajo o domicilio de demandado

Art. 690. La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del actor.

L-ContAdm: 3.a), 3ch) y 4.a)

L-PA: 146-149

Condición previa:

Agotar procedimiento

Demanda contra entidades públicas o de derecho social

Art. 691. Las acciones contra una entidad de derecho público, una persona administrativa autónoma, o una institución o entidad de derecho social, podrán iniciarse sólo cuando el actor, a su elección, haya agotado bien el procedimiento gubernativo o bien el procedimiento re-glamentario correspondiente. ⁶⁵

Lugar del servicio o domicilio del actor: a elección del actor

Demandas contra el estado

Artículo 692. En los juicios que se sigan contra el Estado, será competente el Juez de Trabajo del lugar en donde se haya prestado el servicio, o el del domicilio del demandante elección de éste, cualquiera que sea la cuantía.

Lugar del servicio

Demanda contra municipio

Art. 693. En los juicios que se sigan contra un Municipio, será competente el Juez del Trabajo del lugar en donde se haya prestado el servicio.

Domicilio demandado o lugar de servicio: a elección del actor

Demanda contra establecimiento público o empresa oficial

Art. 694. En los juicios que se sigan contra un establecimiento público, o una entidad o empresa oficial, será Juez competente el del lugar del domicilio del demandado, o el del lugar en donde se haya prestado el servicio, a elección del actor.

Domicilio entidad o lugar de tramitación

Demandas contra caja de previsión o entidad de derecho social

Art. 695. En los juicios que se sigan contra un instituto o caja de previsión social, o una institución o entidad

⁶⁵ Reformado por el Decreto No. 9-89 (Gaceta No. 25,791 del lunes 27 de marzo de 1989).

de derecho social, será juez competente el del lugar del domicilio de la institución o caja, o el del lugar en donde se haya surtido la tramitación reglamentaria correspondiente para el cobro previo de lo demandado.

Vis Atractiva
Única hasta L. 200.
Primera: todos los demás

Competencia según cuantía: JT

Art. 696. Los Jueces de Trabajo conocerán en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda de dos-cientos lempiras (L. 200.00), y en primera instancia, de todos los demás.

Donde no hay JT

Competencia mixta: JLC

Art. 697. En los Municipios en donde no funcionen Juzgados del Trabajo, conocerán de los negocios atribuidos a éstos, los respectivos Jueces de Letras de lo Civil.

Actor elegirá Juez

Varios jueces competentes

Art. 698. Cuando la demanda se dirija simultáneamente contra dos (2) o más personas, y tengan competencia para conocer de ella dos (2) o más Jueces, el actor elegirá entre éstos.

Compete a CSJ

Recursos de casación y homologación de laudos arbitrales.

Art. 699. La Corte Suprema conocerá del Recurso de Casación y de la homologación de los laudos arbitrales.

CAT conoce en apelación

Las Cortes de Apelaciones de Trabajo conocerán en segunda instancia, de los asuntos atribuidos en primera a los Jueces de Letras de Trabajo.

Capítulo III

Ministerio Público

L-MP: 1.2; 15; 16.1, 3, 7, 14, 15; 72

MP laboral compete a PGT

Art. 700. El Ministerio Público ante la jurisdicción del trabajo será ejercido por el Procurador General del Trabajo y por las procuradurías departamentales o seccionales que de conformidad con este Código se establecen.

CDN: 12.2
CProcC: 927
L-MP: 72;

MP representa incapaz: cuando no hay nombrado particular

Art. 701. El Ministerio Público intervendrá en los juicios de trabajo en que sea parte un incapaz, cuando éste no tenga quien lo represente.

L-MP: 1 (1, 3, 6, 8)
A solicitud STSS: juicios
asociaciones profesionales
y calificación huelgas

MP interviene en nombre del Estado

Art. 702. El Ministerio Público intervendrá, en nombre del Estado y en guarda de la ley, cuando el Ministerio de Trabajo se lo solicite en los juicios relativos a asociaciones profesionales y a calificación de huelgas.

Título X

Procedimiento en los juicios del trabajo

Capítulo I

Demanda y respuesta

Forma y contenido de la demanda

Por escrito. Requisitos

Art. 703. La demanda se presentará por escrito y deberá contener: la designación del Juez a quien se dirige; el nombre de las partes y el de sus representantes, si aquéllas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas; su vecindad o residencia y dirección, si es conocida, o la afirmación de que se ignora la del demandado, ratificada bajo juramento; lo que se demanda, expresando con claridad y precisión los hechos y omisiones; una relación de los medios de prueba que el actor pretenda hacer valer para establecer la verdad de sus afirmaciones; la cuantía, cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia y las razones y fundamentos de derecho en que se apoya. Cuando el trabajador pueda litigar en causa propia no será necesario este último requisito.

Copias de la demanda**De conformidad con número de demandados**

Art. 704. Con la demanda deberán presentarse tantas copias cuantos sean los demandados. Dichas copias tendrán por objeto surtir simultáneamente los traslados y deberán ser autenticadas por el Secretario.

Contra quien se reclama
o representante

Personas contra las cuales se dirige la demanda **Demandado**

Art. 705. La demanda se dirigirá contra la parte a quien se reclama o contra su representante cuando éste tenga facultad para comparecer en juicio en nombre de aquél.

Control del Juez sobre la forma de la demanda **Despacho Saneador**

Art. 706. Antes de ordenar el traslado de la demanda, y si el Juez observare que no se reúnen los requisitos exigidos por el Artículo 703 de esta ley, la devolverá al actor para que subsane las deficiencias que le señale.

Aclaración, corrección o enmienda

La demanda podrá ser aclarada, corregida o enmendada dentro de la primera audiencia de trámite.

Contestación apud acta o nueva
audiencia (5 días siguientes)

Si así ocurriere, el demandado podrá contestarla en el acto o solicitar que se señale nueva audiencia, que deberá tener lugar dentro de los cinco (5) días siguientes.

CPC: 264-26

Nombramiento del curador AD-LITEM para el demandado **Emplazamiento del demandado**

Art. 707. Si fuere conocido el domicilio el Juez procederá al emplazamiento del demandado, de conformidad con los Artículos 264, 265 y 266 del Código de Procedimientos Civiles, y no dictará sentencia mientras no se haya cumplido el emplazamiento.

Nombramiento curador ad litem:
ocultamiento o ignorar residencia

Si el demandado se oculta o se ignora su residencia, el Juez, previa comprobación sumaria del hecho, le nombrará curador ad-litem.

Procedimiento en caso de contumacia **Contumacia demandado: continuación del proceso** Art.

708. Cuando notificada personalmente la demanda al demandado o a su representante, no fuere contestada o ninguno de éstos compareciere a la audiencia de trámite en el día y hora señalados, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el juicio sin necesidad de nueva citación.

Inasistencia del actor

Si el actor o su representante no concurriere a la audiencia de trámite, sin excusa debidamente comprobada, se continuará el juicio sin su asistencia.

Inasistencia de todas las partes

Si no compareciere ninguna de las partes, se seguirá la actuación sin asistencia de ellas.

Inasistencia justificada: reprogramación

Si se presentaren las partes o una de ellas antes de dictarse la sentencia, y el Juez estimare justo el motivo de la inasistencia, podrá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de trámite.

Requisitos de la contestación de la demanda
Contenido de la contestación

Art. 709. El demandado, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega e indicará los hechos y razones en que apoye su defensa, agregando una relación de los medios de prueba que pretenda hacer valer.

Proposición y decisión de excepciones
Oportunidades para proponer

Art. 710. El demandado deberá proponer, en la contestación de la demanda, o en la primera audiencia de trámite, todas las excepciones que crea tener en su favor.

Dilatorias se deciden interlocutoriamente

El Juez decidirá de las dilatorias en dicha audiencia, si el asunto fuere de puro derecho. Si hubiere hechos que probar deberán presentarse las pruebas en el acto y el Juez resolverá allí mismo.

Audiencia para contraprueba

Si el demandante solicitare la celebración de una nueva audiencia para contraprobar, el Juez, si lo considera conveniente, podrá decretarla. Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días siguientes.

Perentorias: resueltas en sentencia

Las excepciones perentorias serán decididas en la sentencia definitiva.

Capítulo II

Representación judicial

Excepciones: única instancia y conciliaciones

Intervención de abogado en los juicios del trabajo **Patrocinio letrado obligatorio**

Art. 711. Para litigar en causa propia o ajena se requerirá ser abogado en ejercicio legal de la profesión, salvo las excepciones de que trata este Código. Las partes podrán actuar por sí mismas, sin intervención de abogado, en los juicios de única instancia y en las audiencias de conciliación.

Representación de las personas jurídicas

Personas jurídicas: representación

Art. 712. Las personas jurídicas comparecerán en juicio por medio de sus representantes constitucionales, legales o convencionales, según el caso.

L-ContAdm: 24y 25
L-GAP: 36.15
L-Muni: 63
L-OPGR: 1; 5; 19.1, 3

Asesoría al Ministerio Público

Entidades públicas actuando como demandantes

Art. 713. Cuando las entidades de derecho público, Estado o Municipio, o los establecimientos o empresas oficiales tengan que comparecer en estos juicios como demandantes, podrán asesorar al Representante del Ministerio Público, el Gerente, Administrador, Director o Jefe de Obras respectivo, interviniendo en el juicio para el efecto de proponer incidentes, presentar pruebas, alegar e interponer recursos.

Entidades públicas como demandadas

Cuando dichas entidades tengan que comparecer como demandadas, la demanda deberá notificarse al Representante del Ministerio Público del lugar en donde se siga el juicio y, además, al Gerente, Administrador, Director o Jefe de Obras respectivo, si en el lugar ejerce sus funciones oficiales, para el efecto de que pueda contribuir a la defensa de la entidad, interviniendo en el juicio en la misma forma prevista en el inciso anterior.

Prueba de la personería

Personería jurídica demandado: basta designación por actor

Art. 714. El demandante no estará obligado a presentar con la demanda la prueba de la existencia de la persona

En contestación: la acredita
demandado

jurídica contra la cual va dirigida ni la de la calidad de su representante. Le bastará con designarlos, a menos que en el juicio se debata como cuestión principal este punto.

Juez decide: Juicio sin acreditar
personería jurídica y sin
controversia

La parte demandada, cuando fuere una persona jurídica de derecho privado, al contestar la demanda podrá acreditar su existencia, lo mismo que la calidad de representante de ella que invoque quien actúe en su nombre, con las pruebas que señala la ley.

Si el juicio se ha adelantado sin que se presente la prueba mencionada y no ha habido controversia sobre el particular, el Juez decidirá sin consideración a la falta de esa prueba.

Capítulo III

Incidentes

Primera audiencia de trámite

Proposición y sustanciación de incidentes

Momento oportuno para proposición

Art. 715. Los incidentes sólo podrán proponerse en la primera audiencia de trámite; se sustanciarán sin interrumpir el curso del juicio y se decidirán en la sentencia definitiva, salvo aquellos que por su naturaleza o sus fines, requieran una decisión previa.

Audiencia y fallo

Admisión o rechazo de incidentes

Art. 716. Propuesto en tiempo un incidente, el Juez, dentro de la misma audiencia, resolverá si lo admite o rechaza. Si hubiere hechos que probar y no se hubieren presentado las pruebas en el acto, se señalará día y hora para una nueva audiencia con el fin de practicar las pedidas y decretadas, y se decidirá allí mismo o en la sentencia, según corresponda.

Capítulo IV

Actuación

Libre pago de timbres,
derechos y tarifas correo

Principio de gratuidad

Actuaciones procesales en papel común

Art. 717. La actuación en los juicios del trabajo se adelantará en papel común, no dará lugar a impuesto de timbre, ni a derechos de Secretaría, y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales.

Principio de libertad

Juez determina forma de actos no reglados

Art. 718. Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada, los realizará el Juez o dispondrá que se lleven a cabo, de manera adecuada al logro de su finalidad.

Capítulo V

Notificaciones

Forma de notificaciones

Formalidades

Art. 719. Las notificaciones se harán en la siguiente forma:

Personalmente:
Traslado y providencia

1º a empleados públicos

1º a terceros

En estrados: durante audiencias

Personalmente:

Al demandado, la del auto que le confiere traslado de la demanda, y, en general, la que tenga por objeto hacerle saber la primera providencia que se dicte;

La primera que se haga a los empleados públicos en su carácter de tales; y,

La primera que se haga a terceros.

En estrados, oralmente, las de las providencias que se dicten en las audiencias públicas. Se entenderán surtidos los efectos de estas notificaciones desde su pronunciamiento.

Por la tabla de avisos:

Las de autos interlocutorios y de sustanciación, cuando no se hubieren efectuado en estrados a las partes o a alguna de ellas; y,

Tabla de avisos:
Autos interlocutorios
y de sustanciación

Segunda instancia y casación

Las del primer auto de sustanciación que se dicte en la segunda instancia y en casación así como la del auto en que se cite a las partes para la primera audiencia de cualquier instancia. Es entendido que sólo estas providencias podrán dictarse fuera de audiencia.

Avisos: fijación y plazo

Los avisos por la tabla se fijarán el día siguiente al del pronunciamiento del auto respectivo y permanecerán fijados un (1) día, vencido el cual se entenderán surtidos sus efectos.

Capítulo VI

Audiencias

Principios de oralidad y publicidad

Audiencia oral y pública

Art. 720. Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este Código.

Razones orden público o buenas costumbres

Excepción al principio de la publicidad

Audiencia privada

Art. 721. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Juez que dirige la audiencia podrá ordenar que se efectúe privadamente por razones de orden público o de buenas costumbres.

Conciliación, trámite y juzgamiento

Diversas clases de audiencia

Clases de audiencias

Art. 722. Las audiencias serán de conciliación, de trámite y de juzgamiento.

Señalamiento de audiencias

Señalamiento y celebración de audiencias

Art. 723. Antes de terminarse toda audiencia, el Juez señalará fecha y hora para efectuar la siguiente. En ningún caso podrán celebrarse más de cuatro (4) audiencias de trámite.

Relato de la audiencia

Acta de audiencia: secretario

Art. 724. El Secretario extenderá un acta de lo que ocurra en la audiencia y, si los interesados lo piden y pagan el servicio, podrá tomarse una relación taquigráfica o por otros medios técnicos de lo que en ella ocurra.

Firma del acta de audiencia

Jueces, partes y Secretario

Art. 725. El acta se firmará por el Juez, las demás personas que hayan intervenido en la audiencia y el Secretario. Si alguna de ellas no puede o no quiere firmar, se hará constar al pie de la misma esa circunstancia y firmará un testigo en lugar suyo.

Capítulo VII

Poderes del Juez

Dirección del procedimiento por el Juez **Principio de celeridad**

Art. 726. El Juez dirigirá el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, sin perjuicio de la defensa de las partes.

Principio de lealtad procesal

Obligación de las partes: lealtad y probidad

Art. 727. Las partes deberán comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, y el Juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley.

Extra y ultra petita

Excepción principio de congruencia

Art. 728. El Juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca

Amplio poder del juez contra actos dilatorios, ineficaces o simulados

Salarios, prestaciones o indemnizaciones.
Hechos discutidos y probados.

Apelación: en juicio de única instancia cuando condena supera L 200

que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.

Si la condena por indemnizaciones y salarios, alcanzare una cuantía mayor de doscientos (L. 200.00) lempiras, aún cuando el juicio se hubiere seguido en única instancia, procede el recurso de apelación.

Capítulo VIII

Pruebas

1496; 1497-1506; 1507-1512; 1513-1521; 1522-1523; 1524-1525; 1526-1532; 1533-1638; CPC: 320-416
ROIT 23: II
ROIT 198: II.11)
Pericial: sólo a criterio del Juez

Medios de prueba

Libertad probatoria

Art. 729. Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el Juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales.

Comisión a otro Juez

Presencia del Juez en la práctica de las pruebas Principio de intermediación

Art. 730. El Juez practicará personalmente todas las pruebas. Cuando le fuere imposible hacerlo, por razón del lugar, comisionará a otro Juez para que las practique. El comisionado, a su turno, recibirá las pruebas por sí mismo y comunicará al comitente su apreciación íntima acerca de ellas, que, en el caso de prueba testimonial, consistirá en el concepto que le merezcan los deponentes y las circunstancias de mayor o menor credibilidad de sus testimonios.

Limitación testigos: 4 por hecho

Rechazo de pruebas y diligencias inconducentes

Juez mediante providencia motivada

Art. 731. El Juez podrá en providencia motivada, rechazar las pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito. En cuanto a la prueba de testigos, el Juez no admitirá más de cuatro (4) para cada hecho.

A costa de la o las partes

Pruebas de oficio

Potestad inquisitoria del Juez

Art. 732. Además de las pruebas pedidas, el Juez podrá ordenar a costa de una de las partes, o de ambas,

según a quien o a quienes aproveche, la práctica de todas aquéllas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos.

CP: 214, 215
Debe respetar secreto profesional, comercial o artístico

Diligencia de inspección ocular Facultad del juzgador

Art. 733. Cuando se presenten graves y fundados motivos o para aclarar hechos dudosos, el Juez podrá decretar inspección ocular, siempre que tal diligencia pueda cumplirse sin grave daño para las partes o los terceros, y sin obligarlos a violar secretos profesionales, comerciales o artísticos.

Puede decretar apremios

Para lograr la verificación de la prueba, el Juez podrá valerse de los apremios legales.

Renuncia: multa no superior de L 1000

Renuncia de las partes a la práctica de la inspección Inspección decretada fallida: consecuencias

Art. 734. Si decretada una inspección, ésta no se llevare a efecto por renuncia de la parte que deba facilitarla, se tendrán como probados en su contra los hechos que la otra parte se proponía demostrar, en los casos en que sea admisible la prueba de confesión; si no fuere admisible la confesión, se le condenará sin más actuación al pago de una multa no superior a un mil lempiras (L. 1,000.00).

Sin causa justificada: multa no mayor de L 1000

Renuncia de los terceros

Inspección decretada fallida: renuncia de terceros Art.

735. Si la inspección ocular no se llevare a efecto por renuncia de un tercero, sin que aduzca causa justificada para ello, se le impondrá, breve y sumariamente, una multa no mayor de un mil lempiras (L. 1,000.00).

LOAT: 188
CPC: 371, 372
Perito único

Tachas Testigos y peritos

Art. 736. El perito único podrá ser tachado por las mismas causales que los Jueces.

Momento para oponerlas

Las tachas del perito y las de los testigos se pondrán antes de que aquél presente su dictamen o sea rendida la respectiva declaración;⁴¹ Acompañará^{647,648,664, 667a, prueba675,700, 702, 706,}

sumaria del hecho en⁷²⁶ que⁷³⁰ se⁷³² funde^{737,761} y se⁷³² resolverá en mayúsculas de los títulos originales.

A
r
t
.
8
2
1

r
ú
b
r
i
c
a

p
r
i
n
c
i
p
a
l

p
o
n
e
r

e
n

m
a
y
ú
s
c
u
l
a

t
e
x
t
o

o
r
i
g
i
n
a
l

plano, si la tacha fuere contra el perito, o en la sentencia definitiva, si fuere contra los testigos.

Por medio de apoderado; salvo hechos personales

Comparecencia de las partes

Por de orden del Juez

Art. 737. En cualquier estado del proceso, el Juez podrá ordenar la comparecencia de las partes, a fin de interrogarlas libremente sobre los hechos controvertidos. La parte citada podrá comparecer por medio de apoderado, salvo el caso de que se trate de hechos personales.

Análisis de las pruebas

Juez al momento del fallo

Art. 738. El Juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo.

Excepción: Solemnidad ad substantiam actus

Libre formación del convencimiento

Principio de sana crítica

Art. 739. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad-sustantiam actus, no se podrá admitir sin prueba por otro medio.

Juez debe fundamentar decisión

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

Capítulo IX

Recursos

CADH: 8.h

Diversas clases de recursos

Clases de recursos

Art. 740. Contra las resoluciones judiciales del trabajo procederán los siguientes recursos:

Reposición

El de reposición;

Apelación

El de apelación;

Casación

El de casación; y,

De hecho

El de hecho.

Especial de homologación

También procederá el recurso especial de homologación en los casos previstos en este Código.

L-PA: 137-140

Plazo para interponer: 2 días

Plazo para fallar: 3 días

En audiencia: se interpone y falla inmediatamente:

Procedencia del recurso de reposición

Plazo de interposición y resolución

Art. 741. El recurso de reposición procederá contra los autos interlocutorios, se interpondrá dentro de los dos (2) días siguientes a su notificación cuando se hiciere por avisos fijados en la tabla, y se decidirá a más tardar tres días después. Si se interpusiere en audiencia, deberá decidirse oralmente en la misma, para lo cual podrá el Juez decretar un receso de media (1/2) hora.

No recurribilidad de los autos de sustanciación

Juez puede revocar o modificar de oficio

Art. 742. Contra los autos de sustanciación no se admitirá recurso alguno, pero el Juez podrá modificarlos o revocarlos de oficio, en cualquier estado del proceso.

De primera instancia: oral, en audiencia.

Por avisos: por escrito, siguientes 3 días

Procedencia del recurso de apelación

Contra autos interlocutorios

Art. 743. El recurso de apelación procederá contra los autos interlocutorios dictados en la primera instancia; se interpondrá oralmente en la misma audiencia, o por escrito dentro de los tres (3) días siguientes, si la notificación se hiciere por avisos.

En efecto devolutivo

Este recurso se concederá en el efecto devolutivo, enviando al superior copia de las piezas del proceso que fueren necesarias, la cual se compulsará gratuitamente y de oficio

	<p>por la Secretaría, dentro de los dos (2) días siguientes al de la interposición del recurso. Recibida por el superior, éste procederá de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 763.</p>
<p>Sentencia definitiva: se suspende durante apelación</p>	<p>La sentencia definitiva no se pronunciará mientras esté pendiente la decisión del Superior, cuando ésta pueda influir en el resultado de aquélla.</p>
<p>De palabra o escrito: plazos en el acto o dentro de 3 días Plazo para resolver: dentro de los siguientes 2 días</p>	<p>Apelación de las sentencias de primera instancia Efecto suspensivo Art. 744. Serán también apelables las sentencias de primera instancia, en el efecto suspensivo, de palabra en el acto de la notificación, o por escrito, dentro de los tres días siguientes; interpuesto en la audiencia, el Juez lo concederá o denegará inmediatamente; si por escrito, resolverá dentro de los dos (2) días siguientes.</p>
<p>Ante CAT, por multa superior a L 500</p>	<p>Apelación de providencias del consejo directivo del instituto hondureño de seguridad social Procede en imposición de multas Art. 745. También procederá el recurso de apelación para ante la Corte de Apelaciones del Trabajo de Tegucigalpa, contra las providencias del Consejo Directivo del Instituto Hondureño de Seguridad Social, que impongan multas de cuantía superior a quinientos lempiras (L. 500.00).</p>
<p>Efecto devolutivo, apelación contra IHSS</p>	<p>Esta apelación se concederá en el efecto devolutivo, se tramitará y decidirá como la de autos interlocutorios.</p>
<p>Por denegar apelación o no conceder casación</p>	<p>Procedencia del recurso de hecho Apelación de hecho: supuestos Art. 746. Procederá el recurso de hecho para ante el inmediato superior contra la providencia del Juez que deniega el de apelación o contra la del Tribunal que no concede el de casación.</p>
<p>Grado de jurisdicción</p>	<p>Procedencia de la consulta Supuestos Art. 747. Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de “consulta”.</p>
<p>Primera instancia adversa a trabajador no apelada</p>	<p>Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, serán</p>

necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal del Trabajo, si no fueren apeladas.

Adversas al Estado,
departamento o. o municipio

También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas al Estado, al Departamento o al Municipio.

Capítulo X

Procedimiento ordinario

I. Única instancia.

Asuntos de única instancia

Forma y contenido de la demanda verbal **Demanda verbal**

Art. 748. En los negocios de única instancia no se requerirá demanda escrita. Propuesta verbalmente, se extenderá un acta en que consten: los nombres y domicilios del demandante y demandado; lo que se demanda y los hechos en que se funda la acción. En la misma diligencia, que se firmará por el Juez, el demandante y el Secretario, se dispondrá la citación del demandado, para que comparezca a contestar la demanda en el día y hora que se señale.

Procedimiento en caso de rebeldía

Continuación de actuaciones

Art. 749. Si el demandante no comparece sin excusa legal en la oportunidad señalada, se continuará la actuación sin su asistencia. Si es el demandado quien no comparece, se seguirá el juicio sin nueva citación de él.

Audiencia y fallo

Conciliación o examen de testigos

Art. 750. En el día y hora señalados, el Juez oír a las partes y propondrá la conciliación, si no se hubiere intentado antes; si se llegare a un acuerdo, su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que él señale; si fracasare la conciliación, el Juez examinará los testigos que presenten las partes y se enterará de las demás pruebas y de las razones que se aduzcan. Clausurado el debate, el Juez fallará en el acto, motivando oralmente su decisión, contra la cual no procederá ningún recurso.

Clausurado debate:
Juez falla en acto.
No hay recurso alguno

Reconvención

Si el demandado presentare demanda de reconvención, el Juez, si fuere competente, la oirá y decidirá simultáneamente con la demanda principal.

Debe constar fallo y motivaciones

Relato de la actuación

Libro foliado y rubricado

Art. 751. Lo actuado en estos juicios se escribirá en un libro foliado y rubricado en todas sus páginas por el Juez y el Secretario. Del fallo y su motivación, que han de constar en ese libro, se darán gratuitamente a las partes sendas copias si lo solicitan, previa orden del Juez. Lo mismo se hará con lo pertinente al arreglo conciliatorio, en su caso.

Primera instancia.

L-ContAdm: 24, 25

L-GAP: 36 (15)

L-Muni: 63

L-OPGR: 8, 19 (1 y 15)

Admitida: 6 días para contestar

Traslado de la demanda

Emplazamiento

Art. 752. Admitida la demanda, el Juez ordenará que se dé traslado de ella al demandado o demandados para que la contesten, y al representante del Ministerio Público, si fuere el caso, por un término común de seis (6) días, traslado que se hará entregando copia del libelo a los demandados.

Demanda de reconvención

Al contestar la demanda

Art. 753. El demandado, al contestar la demanda, podrá proponer la reconvención, siempre que el Juez sea competente para conocer de ésta, o sea admisible la prórroga de jurisdicción.

Forma y contenido de la demanda de

reconvención **Requisitos: igual a demanda**

Art. 754. La reconvención se formulará en el escrito de contestación de la demanda y deberá contener los mismos requisitos de la demanda principal.

Traslado común: 3 días

De ella se dará traslado común por tres (3) días al reconvenido y al Representante del Ministerio Público, en su caso, y de allí en adelante se sustanciará bajo un mismo expediente y se decidirá en una misma sentencia.

Citación para audiencia pública

Comparecencia

Art. 755. Dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la contestación de la demanda, o cuando ésta no haya sido contestada en el término legal, el Juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia pública, que se denomina de conciliación y se celebrará dentro de los dos (2) días siguientes, salvo el caso de que ya se hubiere intentado conforme a este Código.

Acuerdo parcial: se ejecuta igual

Acta de conciliación

Acuerdos con valor de cosa juzgada

Art. 756. En el día y hora señalados, el Juez invitará a las partes a que en su presencia y bajo su vigilancia, procuren conciliar su diferencia. Si se llegare a un acuerdo se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que él señale. Si el acuerdo fuere parcial, se ejecutará en la misma forma, en lo pertinente, y las pretensiones pendientes se tramitarán por el procedimiento de instancia.

Procedimiento para cuando fracase el intento de conciliación

Audiencia de trámite y admisión de pruebas

Art. 757. En cualquier momento en que las partes manifiesten o el Juez considere que el acuerdo no es posible, declarará clausurada la conciliación. Acto seguido y en audiencia de trámite decretará la admisión de las pruebas que fueren conducentes y necesarias, y señalará día y hora para nueva audiencia de trámite, que habrá de celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de dichas pruebas.

Audiencia de trámite o de prueba

Práctica de las pruebas

Art. 758. En el día y hora señalados, el Juez practicará las pruebas, dirigirá las interpretaciones o interrogaciones de las partes y oír las alegaciones de éstas. Los tes-

Juez dirige audiencias

tigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás.

Nuevo señalamiento

Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencia, se hará, en lo posible, para el día o los días inmediatamente siguientes.

Sino falla en audiencia: en 10 días nueva audiencia

Audiencia de juzgamiento Dictado de sentencia

Art. 759. Clausurado el debate, el Juez podrá proferir en el acto la sentencia, motivándola oralmente; en ella señalará el término dentro del cual debe ejecutarse, y la notificará en estrados. Si no estimare conveniente fallar en la misma audiencia, lo declarará así y citará a las partes para una nueva, que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes, en la cual se leerá y notificará a los interesados la sentencia.

Audiencia en 10 días siguientes
Sino falla en audiencia: 10 días nueva audiencia

III. Segunda instancia.

Citación para audiencia de trámite y juzgamiento

Por apelación o consulta de la sentencia

Art. 760. Recibido el expediente por apelación o consulta de la sentencia, el Tribunal dictará un auto en el que señale la fecha y hora para que, dentro de los diez días siguientes, se celebre audiencia, en la cual el Tribunal oirá las alegaciones de las partes, Terminadas éstas, podrá retirarse a deliberar, por un tiempo no mayor de una (1) hora, para pronunciar oralmente el fallo, y si así ocurriere, reanudará la audiencia y lo notificará en estrados. En caso contrario, se citará para otra audiencia que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes con el fin de proferir el fallo y notificarlo.

Prohibición

Casos en que el Tribunal puede ordenar y practicar pruebas Pruebas admisibles en segunda instancia

Art. 761. Las partes no podrán solicitar del Tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en la primera instancia.

Excepción

Cuando en la primera instancia y sin culpa de la parte interesada, se hubieren dejado de practicar pruebas que fueron decretadas, podrá el Tribunal, a petición de par-

te y en la primera audiencia, ordenar su práctica, como también las demás que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta.

Nueva audiencia: dentro de 5 días

Si en esta audiencia no fuere posible practicar todas las pruebas, el Tribunal citará para una nueva audiencia, con este fin, que deberá celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes.

Consideración de pruebas agregadas inoportunamente **Juez valora consideración**

Art. 762. Las pruebas pedidas en tiempo, en la primera instancia, practicadas o agregadas inoportunamente, servirán para ser consideradas por el Superior cuando los autos lleguen a su estudio por apelación o consulta.

Trámite para la apelación de autos interlocutorios **Término para señalar audiencia**

Art. 763. Cuando las copias suban por apelación de auto interlocutorio, el Tribunal señalará fecha y hora para que dentro de los diez (10) días siguientes se celebre audiencia con el fin de oír alegatos, y, sin más trámite decidirá en el acto.

Capítulo XI

Casación

Objeto del recurso de casación sentencias susceptibles del recurso

Unificar jurisprudencia del trabajo

CRH: 313.15)

Art. 764. Con el fin principal de unificar la jurisprudencia nacional del trabajo, habrá lugar al recurso de casación:

Cuantía superior a L 4,000

Contra las sentencias definitivas dictadas por las Cortes de Apelaciones del Trabajo en los juicios ordinarios de cuantía superior a cuatro mil lempiras (L. 4,000.00); y,

Contra las sentencias definitivas de los Jueces de Letras del Trabajo dictadas en juicios ordinarios de cuantía superior a diez mil lempiras (L. 10,000.00)

Recurso per saltum: Montos superiores a L 10.000,00
Requiere acuerdo de partes

siempre que las partes, de común acuerdo, y dentro del término que tienen para interponer apelación, resuelvan aceptar el recurso de casación per saltum.

Causales o motivos del recurso

Causales

CC: 17

Violación derecho de fondo:
infracción directa, aplicación
indebida o interpretación errónea

Apreciación errónea o falta de
apreciación de prueba

Reformatio in peius

De palabra o por escrito: (5 días
siguientes)

Art. 765. Son causales de casación:

Ser la sentencia violatoria de ley sustantiva, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea.

Si la violación de la ley proviene de apreciación errónea o falta de apreciación de determinada prueba, es necesario que se alegue por el recurrente sobre este punto, demostrando haberse incurrido por el sentenciador en error de hecho o de derecho que aparezca de manifiesto en los autos. Sólo habrá lugar a error de derecho en la casación del trabajo, cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio probatorio, no autorizado por la ley, por exigir ésta al efecto una determinada solemnidad para la validez del acto, pues en este caso no se debe admitir su prueba por otro medio, y también cuando deja de apreciarse una prueba de esta naturaleza, siendo el caso de hacerlo; y,

Contener la sentencia del tribunal decisiones que hagan más gravosa la situación de la parte que apeló de la primera instancia o de aquélla en cuyo favor se surtió la consulta.

Plazo para interponer el recurso

Forma y plazo de interposición

Art. 766. El recurso de casación podrá interponerse de palabra en el acto de la notificación, o por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes. Interpuesto de palabra, en la audiencia, allí mismo se decidirá si se otorga o se deniega. Si se interpone por escrito, se concederá o denegará dentro de los dos (2) días siguientes. Al conceder el recurso, se ordenará la inmediata remisión de los autos al Tribunal Supremo.

Interposición del recurso per saltum **Términos y forma**

Art. 767. El recurso de casación per saltum contra las sentencias de los Jueces de Letras del Trabajo de que trata la letra b) del Artículo 764 se propondrá y se concederá o denegará dentro de los términos y en la misma forma que el de apelación.

Consentimiento de contraparte

Art. 768. La parte que desee saltar la instancia de apelación deberá obtener el consentimiento escrito de la contraparte o de su apoderado, que deberá presentarse personalmente por su signatario ante el mismo Juez. La impugnación en casación por salto sólo podrá fundarse en la casual primera del Artículo 765.

Requisitos del recurso de casación

Requisitos

Art. 769. El recurso de casación deberá contener:

La designación de las partes;

La indicación de la sentencia impugnada;

La relación sintética de los hechos en litigio;

La declaración del alcance de la impugnación;

La expresión de los motivos de casación indicando:

El precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea; y,

En caso de que se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de errores de hecho o de derecho en la apreciación de pruebas, citará éstas singularizándolas y expresará qué clase de error se cometió.

Planteamiento de la casación

Redacción compendiosa

Art. 770. El recurrente deberá plantear sucintamente su recurso, sin extenderse en consideraciones jurídicas como en los alegatos de instancia.

Casación per saltum sólo por violación sustantiva

CC: 17

Designación de partes Identificación resolución Relación de hechos Alcance impugnación Motivos Precepto sustantivo transgredido

Error hecho o derecho en apreciación pruebas

Estimación de la cuantía

Estimación por perito

Art. 771. Cuando sea necesario tener en consideración la cuantía de la demanda y haya verdadero motivo de duda acerca de este punto el Tribunal o Juez, antes de conceder el recurso, dispondrá que se estime aquélla por un perito que designará él mismo.

Costo de perito: a cargo de recurrente

El justiprecio se hará a costa de la parte recurrente, y si dejare de practicarse por su culpa se dará por no interpuesto el recurso y se devolverá el proceso al Juzgado de primera instancia o se archivará, según el caso.

Admisión del recurso

Plazo para resolver admisión

Art. 772. Recibido el proceso por el Tribunal Supremo, éste resolverá de plano dentro de cinco (5) días si el recurso es o no admisible. En caso afirmativo, dispondrá que la tramitación se lleve adelante; si obtiene por la negativa, ordenará la devolución del expediente al Tribunal o Juzgado de origen.

Traslados

Recurrente: 20 días y opositor 10 días

Art. 773. Admitido el recurso se mandará dar traslado al recurrente por veinte (20) días para que formule la demanda de casación, y al opositor por diez (10) días para que la conteste.

Traslado en caso de pluralidad de opositores Plazo común

Art. 774. Si son dos (2) o más los litigantes que forman la parte opositora, el traslado para la contestación será común para todos ellos y se surtirá en la Secretaría, donde se mantendrá los autos a su disposición por el término de diez (10) días.

Declaratoria de deserción

Falta de formulación

Art. 775. Vencido el plazo del traslado sin que se haya fundado el recurso, el Tribunal lo declarará desierto, con-

Condena en costas a recurrente

denará en costas al recurrente y ordenará devolver el expediente al Tribunal o Juzgado de origen.

Audiencia

Señalamiento

Art. 776. Expirado el término del traslado al opositor, se señalará día y hora con el fin de oír a las partes en audiencia pública, si alguna de ellas lo solicitare dentro de los tres (3) días siguientes, para lo cual el expediente permanecerá en la Secretaría por dicho término. También podrá celebrarse la audiencia, cuando el Tribunal lo estimare conveniente.

Cuando se verifique audiencia podrá el Tribunal Supremo proferir allí mismo el fallo.

Término para formular proyecto

Plazo para ponente

Art. 777. Expirado el término para solicitar audiencia, o practicada ésta sin que haya sido proferido el fallo, los autos pasarán al ponente para que dentro de los veinte días formule el proyecto de sentencia que dictará el Tribunal dentro de los quince (15) días siguientes.

Decisión del recurso

Sobre principal o capítulos incluidos en la casación

Art. 778. Si el Tribunal hallare justificada alguna de las causales del Artículo 765 de este Código, decidirá sobre lo principal del pleito o sobre los capítulos comprendidos en la casación. En este caso, infirmado el fallo, podrá el Tribunal dictar auto para mejor proveer.

A solicitud de parte o a criterio de Tribunal

Fallo en audiencia

20 días
Sentencia: 15 días siguientes

Infirmado: puede dictar auto para mejor proveer

Capítulo XII

Procedimientos especiales juicio ejecutivo

CPC: 509-523
Obligación conste en acto o documento indubitado o decisión judicial o arbitral firme

Procedencia de la ejecución Exigibilidad por vía ejecutiva

Art. 779. Será exigible ejecutivamente el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo, que conste en acto o documento indubitado que provenga del deudor o de su causante o que emane de una decisión judicial o arbitral firme.

Obligación no dineraria: procedimiento

Cuando de fallos judiciales, laudos arbitrales, actos o documentos indubitados se desprendan obligaciones distintas de las de entregar sumas de dinero, la parte interesada podrá pedir su cumplimiento por la vía ejecutiva de que trata este Capítulo, ajustándose en lo posible a la forma prescrita en los Artículos 509 y siguientes del Código de Procedimientos Civiles, según sea el caso.

Previa denuncia de bienes jurada

Demanda ejecutiva y medidas preventivas Embargo y secuestro de bienes del deudor

Art. 780. Solicitado el cumplimiento por el interesado, y previa denuncia de bienes hecha bajo juramento, el Juez decretará inmediatamente el embargo y secuestro de los bienes muebles o el mero embargo de inmuebles del deudor, que sean suficientes para asegurar el pago de lo debido y de las costas de la ejecución.

Señalar suma a pagar, citando título ejecutivo y nombra secuestre (bienes raíces); comunicar a Registrador

Decreto de embargo o secuestro Procedimiento

Art. 781. En el decreto de embargo o secuestro, el Juez señalará la suma que ordene pagar, citará el documento que sirva de título ejecutivo y nombrará secuestre, si fuere el caso. Si en el decreto se comprenden bienes raíces, se comunicará la providencia inmediatamente al registrador de la propiedad para los fines del Artículo 459, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles.

ROIT 180: III
Requiere caución de indemnizar

Derecho de terceros

Protección de derechos a terceros

Art. 782. Queda a salvo el derecho de terceras personas, si prestan caución de indemnizar a las partes los perjuicios que de su acción se les sigan, para pedir en cualquier tiempo, antes del remate, que se levante el se-cuestro de bienes, alegando que tenían la posesión de ellos al tiempo en que aquél se hizo.

Petición debe incluir pruebas

Junto con su petición, el tercero deberá presentar las pruebas en que la funde y el Juez lo resolverá de plano.

A criterio de Juez

Desembargo y levantamiento del secuestro remate

Pago o caución para desembargo y levantamiento de secuestro

Art. 783. Si el deudor pagare inmediatamente o diere caución real que garantice el pago en forma satisfactoria para el Juez, se decretará sin más trámite el desembargo y levantamiento del secuestro.

Remate

Si no se efectuare el pago ni se presentare caución, el Juez ordenará el remate de bienes señalando día y hora para que el acto se verifique.

Obligación dineraria

Si no fuere el caso de remate, por tratarse de sumas de dinero, ordenará que de ella se pague al acreedor.

6 días antes de remate,
fijándolos en Secretaría y
3 lugares más concurridos

Carteles de Aviso del Remate

Publicación

Art. 784. Seis (6) días antes del remate se publicarán y fijarán, en la Secretaría del Juzgado y en tres (3) de los lugares más concurridos, carteles en los que se dé cuenta al público de que se va a verificar, con especificación de los bienes respectivos.

Bienes situados en distintos municipios Juez de lugar fija carteles

Art. 785. Si todos o parte de los bienes que se rematan estuvieren situados en distintos municipios de aquél en que deba hacerse la subasta, el Juez de la causa librára despacho cometido al Juez del lugar donde se encuentren, para que fije también carteles por seis (6) días en

los términos indicados. Sin la devolución del despacho diligenciado no se podrá proceder al remate.

Inadmisibilidad de incidentes o excepciones Salvo excepción de pago

Art. 786. En el juicio ejecutivo no cabrán incidentes ni excepciones, salvo la de pago verificado con posterioridad al título ejecutivo. El excepcionante de pago, junto con su excepción, presentará las pruebas en que la funde y el Juez fallará de plano.

Nueva audiencia: contraprobar:
5 días siguientes

Si el demandante solicitare la celebración de una nueva audiencia para contraprobar, el Juez, si lo considerare conveniente, podrá decretarla. Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días siguientes.

Apelables efecto devolutivo

Notificación y apelación
Notificación de providencias

Art. 787. Las providencias que se dicten en el curso de este juicio se notificarán por avisos, salvo la primera, que lo será personalmente al ejecutado, y sólo serán apelables en el efecto devolutivo.

Ante Jurisdicción de Trabajo

Mérito ejecutivo de las resoluciones del Instituto Hondureño de Seguridad Social
Agotado procedimiento interno

Art. 788. También tendrán mérito ejecutivo ante la jurisdicción del trabajo las resoluciones del Instituto Hondureño de Seguridad Social, o de las Cajas Seccionales del mismo, por las cuales declaren la obligación de pagar las cuotas o cotizaciones que se les adeuden, una vez agotado el procedimiento interno de la respectiva entidad.

Juez competente en las ejecuciones promovidas por el Instituto Hondureño de Seguridad Social
Juez de domicilio de IHSS o Caja Seccional

Art. 789. De las ejecuciones de que trata el artículo anterior conocerán los Jueces de Letras del Trabajo del domicilio del Instituto Hondureño de Seguridad Social o de la Caja Seccional del mismo, que hubiere proferido la resolución correspondiente y de acuerdo con las reglas generales sobre competencia por razón de la cuantía.

Capítulo XIII

Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social

Sección I

Arreglo directo

Delegados

Delegación para presentar pliego de peticiones al empleador

Art. 790. Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

Tales delegados deben ser hondureños, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses.

Iniciación de conversaciones

Obligación del empleador de recibir delegación

Art. 791. El dueño del establecimiento o empresa o su representante, están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

3 delegados

Requisitos delegados

A solicitud de trabajadores.
10 días para respuesta

Duración de las conversaciones

Interesados acuerdan plazo

Art. 792. Las conversaciones de arreglo directo pueden desarrollarse por el término que deseen las partes; pero si los trabajadores lo exigieren debe dárseles respuesta concreta sobre todas y cada una de sus peticiones a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la iniciación de las conversaciones.

Acuerdo

Total o parcial: envío a STSS

Art. 793. Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector del Trabajo respectivo, dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a su firma.

IGT velar por cumplimiento
normativa mínima.
Principio de Orden Público

La Inspección General del Trabajo, debe velar porque es-tos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes.

Desacuerdo

Inicio de proceso de conciliación

Art. 794. Si no se llegare a un arreglo, directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación.

Sección II Mediación

Creación servicio de mediación

ROIT 130: IV.d

Art. 795. Créase el servicio de meditación⁶⁶ en la capital de la República y en otros centros de trabajo de importancia, el cual estará constituido por uno (1) o más mediadores designados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Requisitos para ser mediador

Art. 796. Para ser Mediador, se requiere:

Hondureño, mayor de
25, notoria honorabilidad

Ser hondureño, mayor de veinticinco (25) años y de notoria honorabilidad; y,

⁶⁶ Así aparece en la publicación del Decreto.

Instrucción suficiente, conocimientos laborales, y digno de confianza

Tener instrucción suficiente, conocimiento de los problemas laborales de la región, y reunir condiciones personales que lo hagan digno de la confianza de patronos y trabajadores.

Atribuciones de los mediadores

Art. 797. Son atribuciones de los mediadores:

Contacto con partes

Mantenerse en contacto con patronos y trabajadores de la región o con sus organizaciones, para llegar a conocer a fondo sus problemas, a fin de prevenir y resolver los conflictos de trabajo;

Procurar negociación colectiva

Procurar el desarrollo de la negociación colectiva, a fin de que llegue a ser el procedimiento normal para establecer las condiciones de trabajo;

Propiciar comisiones patronos y trabajadores

Propiciar el establecimiento de comisiones de patronos y trabajadores en los principales centros de trabajo, para la discusión y resolución amigable de los problemas laborales que les conciernen;

Asesorar partes u organizaciones

Asesorar a patronos y trabajadores, o a sus organizaciones respectivas en todo lo concerniente a sus relaciones recíprocas;

Investigar o encuestar

Practicar investigaciones o encuestas para los fines de su misión, pudiendo hacerlo por sí o por medio de los Inspectores de Trabajo, haciéndose acompañar, en caso necesario, de los peritos o técnicos que el asunto requiera; y,

Encomendar comisiones o diligencias

Encomendar a los Inspectores de Trabajo la práctica de comisiones o diligencias que se requieran para el mejor resultado de la mediación.

Informar a JCA

Los mediadores deberán, además, dar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje los informes que éstas les soliciten.

Procedimiento del mediador ante las partes

Art. 798. En caso de conflicto, el Mediador gestionará con las partes para que presenten sus pretensiones ante la comisión de patronos y trabajadores; y si ésta se lo pide, le prestará su asesoría. Si no existe comisión, o si existiendo no resuelve el conflicto, el Mediador tratará de hacerlo por sí, pidiendo la presentación del pliego de peticiones a la parte que se considere perjudicada.

Presentación de pliego de peticiones

Art. 799. El pliego de peticiones deberá ser presentado por duplicado al Mediador.

Inexistencia de conflicto de trabajo

Si de su examen el Mediador llega al convencimiento de que no se trata de un conflicto de trabajo, lo rechazará, explicando a los interesados las razones que tiene para ello.

Conflicto jurídico: remite a Autoridad judicial

Si resultare que se trata de un conflicto jurídico, deberán ocurrir a la autoridad judicial competente.

Conflicto económico: inicia expediente

Si se trata de un conflicto económico, iniciará un expediente con uno de los ejemplares del pliego, y entregará el otro a la parte contraria, para que, dentro del término que fije el Mediador, según el caso, presente su contestación.

Agregará ejemplar a expediente y otro a peticionaria

Pliego de contestación

Art. 800. Presentado el pliego de contestación, también por duplicado, el Mediador agregará un ejemplar al expediente, y entregará el otro a la parte que hizo peticiones.

Inicio de pláticas conciliatorias

Art. 801. Dentro de los tres (3) días siguientes, si la contestación no fuere favorable, el Mediador deberá iniciar pláticas conciliatorias; a continuación, recibirá y practicará pruebas, y efectuará cuantas diligencias crea convenientes, según su leal saber y entender y sin sujeción a formas legales; procurando conjuntamente con las partes la solución amistosa del conflicto.

Proposición de arreglos

Para este efecto, el Mediador deberá proponer los arreglos que crea del caso, agotando todos los medios que estén a su alcance.

Comunicación de resultados a STSS

Art. 802. Inmediatamente después de terminada su gestión el Mediador comunicará el resultado a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Sección III Conciliación.

Procedimiento ante las Juntas de

Conciliación **Flexibilidad de procedimiento**

Art. 803. Ante las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan. Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos.

Presidente JCA señalará 3 días siguientes; informa a demandado tenerlo por inconforme no comparecer
Plazo: 1 día por cada 20 km.

Señalamiento de audiencia de conciliación

Art. 804. Presentada ante las Juntas de Conciliación la reclamación de que deben conocer, el Presidente de la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y, de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro de los tres (3) días siguientes a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece. Al hacerse la notificación se entregará al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora, en su caso. Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta será aumentado dicho plazo a razón de (1) día por cada veinte (20) kilómetros de distancia o fracción.

Audiencia de conciliación: procedimiento

Art. 805. El día y hora señalados al efecto, el patrono y trabajadores interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

Actor precisa pretensión

Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándoles lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

Demandado presenta contestación

Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

Réplicas o contra réplicas

Después de la contestación podrán los interesados replicar o contra-replicar, si quieren;

JCA procura avenimiento

IV) Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará averniarlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio

Acuerdo pone fin a conflicto	<p>sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones; y, Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propues-ta pondrá término al conflicto.</p>
6 días después de audiencia	<p>Resolución JCA Art. 806. Dentro de los seis (6) días siguientes a la terminación de la audiencia, la Junta de Conciliación resolverá lo que crea conveniente para solucionar el conflicto, y convocará inmediatamente a los representantes de las partes para notificarles lo resuelto.</p>
Decisión JCA por mayoría	Las decisiones de la Junta se tomarán por mayoría.
Resolución aceptada: equivale a convenio colectivo	Si hay conformidad con la resolución, ésta se considerará como un convenio colectivo entre las partes.
Resolución rechazada: JCA invita a arbitraje	Si no la hubiere, la Junta convocará a las partes o a sus representantes a una audiencia inmediata, en la que les invitará a someter el conflicto o arbitraje, consignando en el acta el resultado de esta gestión.
CRH: 139 COIT 81: 27 ROIT 92:II.6)	<p>Sección IV Arbitraje. Arbitramento voluntario Controversias sobre relaciones de trabajo Art. 807. Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores.</p>
En contratos individual y colectivo, en convención colectiva o documento posterior.	<p>Cláusula compromisoria Cláusula debe constar siempre por escrito Art. 808. La cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato colectivo, en la convención colectiva, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente.</p>
TLC-RD-CAFTA: 16.7 Procedimiento supletorio Árbitros-parte designan tercero	<p>Designación de árbitros Unipersonales o colegiados Art. 809. Las partes podrán designar uno (1) o varios ár-bitros, como a bien lo tengan, y comprometer en corpora-ciones nacionales de cualquier clase.</p>

Sino hay acuerdo entre árbitros:
IT o en su defecto Alcalde

Si las partes no hubieren acordado la manera de hacer la designación, cada una de ellas nombrará un árbitro, y éstos, como primera providencia, designarán un tercero que con ellos integre el Tribunal. Si los dos árbitros escogidos por las partes no se pusieren de acuerdo en el término de veinticuatro (24) horas, será tercero el respectivo Inspector del Trabajo y, en su defecto, el Alcalde del lugar.

Renuncia a nombrar: JT designa

Si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrare renuente, el Juez de Trabajo del lugar, previo requerimiento de tres (3) días, procederá a designarlo.

Reemplazo misma
forma que designación

Reemplazo de árbitros **Falta o impedimento de árbitro**

Art. 810. En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación.

Renuente a reemplazar: árbitros
nombra previo requerimiento

Si una de las partes se mostrare renuente a reemplazar al árbitro que le corresponde, los dos restantes, previo requerimiento a la parte renuente con un término de tres (3) días, procederán a hacer tal designación.

Oír partes, examinar testigos,
doctos y razones alegadas

Audiencia **Finalidad**

Art. 811. El árbitro o los árbitros señalarán día y hora para oír a las partes, examinar los testigos que presenten, en-terarse de los documentos que exhiban y de las razones que aleguen.

Dentro de 10 días; puede ampliarse

Término para fallar

Laudo arbitral

Art. 812. Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del Tribu-nal. Las partes podrán ampliar este plazo.

Forma del fallo

Estructura similar a sentencia

Art. 813. El laudo se extenderá a continuación de lo actuado y deberá acomodarse en lo posible a las sentencias que dicten los Jueces en los juicios del trabajo.

Honorarios y gastos

Partes iguales salvo pacto en contrario

Art. 814. Los honorarios y gastos del Tribunal se pagarán por partes iguales, salvo que los interesados acuerden otra forma de pago.

Procedimiento establecido en convenciones colectivas **Carácter supletorio**

Art. 815. Cuando en una convención colectiva las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, se estará a los términos de la convención, en todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes. Sólo a falta de disposición especial se aplicarán las normas del presente Capítulo.

Mérito del laudo

Cosa juzgada

Art. 816. El fallo arbitral se notificará personalmente a las partes, hará tránsito a cosa juzgada y sólo será susceptible del recurso de homologación de que trata el artículo siguiente.

Recurso de homologación

Recurso extraordinario ante CST

Art. 817. Establécese un recurso extraordinario de homologación para ante la Corte Suprema de Justicia contra los laudos arbitrales de que tratan los artículos anteriores.

Plazo para interposición

Este recurso deberá interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del laudo, y si así sucede, el proceso se enviará original a la Corte Suprema de Justicia, dentro de los dos (2) que siguen.

10 días, sustanciador presenta proyecto sentencia; 10 días CSJ resolverá

Trámite

Plazo para proyecto y sentencia

Art. 818. Recibido el expediente por la Corte y efectuado el reparto, el Magistrado sustanciador presentará proyecto de sentencia dentro de diez (10) días y la Corte resolverá dentro de los diez (10) días siguientes.

Homologa o anula y dicta resolución reemplazo. No recurso contra decisión CSJ

Si el laudo se ajustare a los términos del compromiso o de las cláusulas compromisorias y no afectare derechos o facultades reconocidos por la Constitución, por las leyes o por normas convencionales a cualquiera de las partes, la Corte lo homologará. En caso contrario, lo anulará y dictará la resolución que lo reemplace. Contra estas decisiones de la Corte no habrá recurso alguno.

Presentado 3 días siguientes de notificado

Homologación de laudos Laudo de CSJ

Art. 819. El laudo que profiera una Junta de Arbitraje o un Tribunal especial de arbitramento, cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio, será remitido con todos sus antecedentes a la Corte Suprema de Justicia para su homologación, a solicitud de una de las partes o de ambas, presentada dentro de los tres (3) días siguientes al de su notificación.

CSJ aprueba o anula: 5 días

La Corte, dentro del término de cinco (5) días, verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible, confiéndole fuerza de sentencia, si la Junta o Tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario.

Laudo citra petita

Si la Corte hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la homologación de lo ya decidido.

No resuelto en arreglo directo o conciliación

Arbitramento obligatorio Conflictos en servicios públicos

Art. 820. Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio.

Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento, por acuerdo de las partes.

Juntas de Arbitraje

Integración y procedimiento

Art. 821. Las Juntas de Arbitraje en los conflictos colectivos en los cuales éste es obligatorio, se integrarán en la forma establecida en el Capítulo VII del Título VIII de este Código y funcionarán en la forma establecida en la Sección V de este Capítulo.

Honorarios

Fijados y pagados por STSS

Art. 822. Los honorarios de los árbitros serán fijados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Los honorarios del Secretario de la Junta de Arbitraje serán pagados por las partes y fijados por el Ministerio del Trabajo. La recepción de cualquier clase de emolumentos distintos, constituye delito sujeto a la sanción penal co-respondiente.

Representado partes, en arreglo directo o conciliación

Personas que no pueden ser árbitros Prohibiciones

Art. 823. No pueden ser miembros de Juntas o Tribunales de Arbitraje las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación.

Personas vinculadas a las partes

Esta prohibición se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes y, en general, a toda persona, ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

Limitación huelgas o paros

Art. 824. Cuando una diferencia se someta a la decisión de una Junta o Tribunal de Arbitraje no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

Principio de Orden Público y Principio de Norma Mínima

Decisión

Limitación a puntos controvertidos

Art. 825. Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de

las partes reconocidas por la Constitución de la República, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

Efectos jurídicos y vigencia de los fallos
Carácter de convención colectiva

Art. 826. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

Vigencia máxima: 2 años

La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.

Limitación: Huelga y Paro

No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

Por delitos cometidos

Responsabilidad penal

Finalización no exime responsabilidades

Art. 827. El hecho de terminar la huelga por arreglo entre las partes o por decisión arbitral no exime de responsabilidad por los delitos cometidos durante ella.

Sección V

Procedimiento ante las (Juntas)⁶⁷ de Arbitraje

Presentación de demanda y contestación

Art. 828. Cuando el arbitraje sea obligatorio por tratarse de un conflicto en los servicios públicos, o en el caso del párrafo final del Artículo 815 de este Código, fracasado el intento de conciliación, las partes deberán comparecer ante la Junta de Arbitraje, presentando sus escritos de demanda y de contestación.

Demandado: se tiene por contestada afirmativamente demanda

Incomparecencia de las partes: efectos

Art. 829. Si el demandado no comparece, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, si en esta segunda ocasión tampoco comparece.

⁶⁷ No aparece la palabra "JUNTAS", en el Decreto 189 de 1959, con el que se aprueba el Código del Trabajo.

Actor: reproducida en vía de
demanda comparecencia o escrito

Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o es-crito iniciales.

Equiparable a Laudo

Acuerdo de partes: efectos

Art. 830. El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de la ejecución del mismo, previo manda-miento del Presidente de la Junta.

Principio del contradictorio

Audiencia de arbitraje: procedimiento

Art. 831. Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrá el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso, el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afir-mándolos, negándolos, expresando los que ignora, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposi-ción de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconven-ción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Conciliación

Previamente a la contestación de la reconven-ción se in-temará la avenencia de las partes, en un breve período de conciliación que se abrirá al efecto.

Junta dictará resolución en audiencia

Art. 832. Si las partes están conformes con los hechos y por no haberse alegado otros en contrario, la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego resolución, oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores si lo estima necesario en la misma audiencia.

JCA: pronuncia falla o a su
criterio practica pruebas

Acuerdo de fallo sin etapa probatoria

Art. 833. Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Inconformidad con hechos u otros en contrario

Audiencia probatoria: supuestos

Art. 834. Si las partes no están conformes en los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para la recepción de las mismas.

Ofrecimiento de prueba

Desarrollo de la audiencia

Art. 835. En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean evacuadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.

Admisión o rechazo

Pasado el período del ofrecimiento, la Junta, por mayoría de votos, declarará cuáles son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Concluido el período del ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervivientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Proposición y señalamiento de pruebas anticipadas o de difícil obtención

Art. 836. Las pruebas que por su naturaleza no puedan evacuarlas desde luego o que para serlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir, alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

Práctica de las pruebas

Art. 837. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.

La Junta, por mayoría de votos, podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio a debate.

Declaración en domicilio: supuestos

Art. 838. Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no puede algún testigo presentarse a la audiencia, podrá recibírsele su declaración en su domicilio, en presencia de las partes, y de sus abogados, a no ser que atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirles que concurran.

JCA: Libertad en forma de interrogatorio:

Art. 839. Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos, unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

El Presidente de la Junta, tendrá respecto de los representantes del capital y del trabajo, el mismo derecho que a las partes concede el Artículo 837.

Inasistencia sin motivo justo:
sanción procesal

Declaración de parte

Art. 840. Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se le hagan, a menos que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestadas en sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que consten en autos.

Citación personal directivo

Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquiera persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos.

Interrogatorio debe realizarse sobre hechos personales: excepción

Cuando alguna pregunta se refiera a hechos que no sean personales del que haya de evacuarlas, podrá negarse a contestarla si los ignora. No podrá hacerlo, sin embargo, cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aunque no sean propios.

Declaración personal

Art. 841. El declarante responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o patrono.

JCA puede autorizar consulta de notas o apuntes

No podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte en el acto simples notas o apuntes, cuando a juicio de la Junta sean necesarios para auxiliar su memoria.

Formato de respuestas

Art. 842. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar el que las dé, las explicaciones que estime convenientes o las que la Junta le pida.

Negativa a contestar: se tiene por confeso

Si se niega a declarar, la Junta le apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa.

Respuestas evasivas: JCA puede tenerlo por confeso

Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de la parte contraria, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas.

JCA puede solicitar interrogatorio por escrito a parte contraria

Declaración en domicilio

Art. 843. La Junta podrá constituirse con el Secretario en el domicilio de cualquiera de los interesados para la práctica de la diligencia correspondiente, si por enfermedad u otras circunstancias especiales no pueden concurrir a declarar. Si dicha autoridad lo estima prudente, no permitirá la asistencia de la parte contraria y exigirá de ésta que formule su interrogatorio por escrito.

Sólo sobre hechos controvertidos

Alegaciones de conclusiones

Art. 844. Podrán alegar las partes o sus defensores única y exclusivamente sobre las pruebas rendidas y sus apreciaciones referentes a los hechos acerca de los cuales no exista conformidad entre ellos.

Por escrito: dentro 48 horas
 Oral: máximo 30 minutos por parte

Estos alegatos podrán ser orales o se presentarán a la Junta por escrito, dentro del término de cuarenta y ocho horas. En caso de que las alegaciones sean orales, no excederán de treinta (30) minutos por cada parte y no se harán constar en el acta de la audiencia.

Prueba para mejor proveer

Art. 845. Formulados los alegatos, el Presidente preguntará a los otros representantes, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar por mayoría de votos la práctica de cualesquier diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad la recepción de alguna otra prueba.

Cita para alegatos, por escrito,
 dentro de 24 hrs siguientes

Cierre y etapa de conclusiones por escrito

Art. 846. Terminadas las alegaciones, si la Junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicar las diligencias en tal concepto acordadas, cerrará la audiencia el Presidente, declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citará en el mismo acuerdo a las partes para presentar alegatos por escrito que deberán ser entregados a la Junta dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.

Dentro de 72 hrs siguientes a
 alegatos escritos

Resolución de los asuntos en las Juntas

Dictamen del Secretario de la JCA

Art. 847. El Secretario de la Junta deberá formular dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a aquélla en que se presenten o debieran presentarse alegatos escritos, un dictamen en que consten en extracto la demanda y la contestación, apreciándose enseguida cuáles fueron los hechos controvertidos y cuáles deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias; se expresará inmediatamente después, cuáles fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y se hará una apreciación de ellas en conciencia, señalando cuáles hechos deben considerarse probados y formulando, en párrafos separados, las conclusiones que deben conte-

ner, a juicio del Secretario que suscriba el dictamen, los puntos resolutivos del laudo que se pronuncie.

Copias del dictamen

Del dictamen a que se refiere el párrafo anterior, se harán tantas copias como representantes integren la Junta, entregando una a cada uno de ellos dentro del plazo de tres (3) días, y glosando otra copia al expediente

respectivo. **Votacion de JCA**

Art. 848. El Presidente de la Junta señalará un (1) día a la semana, por lo menos, para que se reúna la Junta en pleno, con objeto de votar los asuntos que estuvieren concluidos y en esa reunión el Secretario dará cuenta con todos aquellos asuntos en que se haya hecho entrega de la copia del dictamen a los representantes, sometiéndolos a votación.

Secretario certifica resultado votación

Procedimiento de votación

Art. 849. La votación se hará en el mismo acto, previa la discusión respectiva y será tomada por el Secretario, quien pondrá en el expediente relativo una certificación del resultado de dicha votación.

6 días siguientes a reunión en pleno

Engrosamiento de laudos

Art. 850. Dentro de los seis (6) días siguientes a la fecha en que se hubiere reunido la Junta en pleno, el Secretario de la misma deberá engrosar los laudos, ciñéndose estrictamente a lo acordado por mayoría o unanimidad de votos.

Firma de los representantes

Art. 851. Engrosado un laudo se recogerán por el Secretario las firmas de los representantes, quienes deberán firmarlo aunque hubieren votado en contra de la resolución que dicho laudo contenga; en la inteligencia de que si alguno o algunos representantes se niegan a firmar, surtirá sus efectos como si hubiere sido firmado, previa certificación por la Secretaría, de ese hecho.

Sin sujeción reglas de estimación de prueba

Dictado de laudos en conciencia

Art. 852. Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos, según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

Claridad, precisión y congruencia

Requisitos de forma de laudo

Art. 853. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado y se decidirá sobre todo los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Condena: salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios

Fijación de importe o base para cálculo

Art. 854. Cuando haya condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fijará su importe en cantidad líquida o se establecerán por lo menos las bases con arreglo a las cuales deba hacerse la liquidación.

Condena en abstracto

Sólo en el caso de no ser posible lo uno ni lo otro, se hará la condena, a reserva de fijar su importe y hacerla efectiva en la ejecución del laudo.

Contenido del laudo

Art. 855. En los laudos se expresará:

Generales

El lugar, fecha y Junta que los pronuncie, los nombres, domicilios y ocupación de las partes contendientes y el carácter con que litiguen, los nombres de sus abogados y procuradores y el objeto del pleito, consignándose con claridad y con la concisión posible las pretensiones de las partes;

Puntos derecho o equidad

En párrafos separados se apreciarán los puntos de derecho fijados por las partes, dando las razones y fundamentos legales o de equidad que se estimen procedentes para el laudo y se citarán las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso; y,

Puntos resolutivos

Se pronunciarán, por último, los puntos resolutivos del laudo.

L 5 a L 100

Multa por mala fe o temeridad notoria

Art. 856. Si la Junta estima que alguno de los litigantes o ambos obraron en determinadas circunstancias con mala fe o temeridad notoria, podrá en el laudo que dicte, imponerles una multa de cinco a cien lempiras (L. 5.00 a L. 100.00).

Título XI

Disposiciones varias

Capítulo único

Generalidad del Procedimiento Ordinario

Procedimiento ordinario: competencia residual

Art. 857. Las controversias que no tengan señalado un procedimiento especial, como las de disolución y liquidación de asociaciones profesionales, etc., se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en este Código.

Aplicación analógica

Normativa supletoria

Art. 858. A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Código, y, en defecto, las del Código de Procedimientos Civiles.

Avisos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Avisos IGT y JLT

Art. 859. Los avisos de que tratan los Artículos 434 y 436 de este Código, se darán a la Inspección General del Trabajo, y, al Juzgado de Letras del Trabajo que co-rresponda, por los patronos, por los lesionados mismos, por los causahabientes o beneficiarios de éstos o por el Sindicato respectivo.

Dichos funcionarios llevarán un registro de tales avisos; como también de los informes que recibieren sobre enfermedades profesionales, y expedirán certificaciones acerca de lo que en ellos conste. Recibido el aviso, el funcionario ordenará el inmediato examen del accidente por médicos especializados, a falta de éstos por los médicos legistas y, en su defecto, por cualquier otro médico.

Quejas sobre deficiencia en los servicios de previsión Solicitud de intervención

Art. 860. A la misma Inspección General del Trabajo y a los Juzgados de Letras del Trabajo podrá acudir en solicitud de intervención para que los servicios de pre-visión o de asistencia sociales se presten sin demora y eficientemente.

Consultas sobre interpretación de las leyes del trabajo Prohibición de resolver consultas

Art. 861. Ninguna autoridad judicial podrá resolver consultas acerca de la interpretación de las leyes del trabajo.

Prescripción Definición

Art. 862. Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que de-termina este Capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresa-mente, de palabra o por escrito, o tácitamente por he-chos indudables.

Prescripción para despedir o disciplinar

Art. 863. Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas al contrato de trabajo, prescriben en un

mes que comienza a correr desde que se dio causa para la terminación de éste, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la co-rrección disciplinaria.

Prescripción para oponerse a despido o sanción disciplinaria

Art. 864. Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de dos (2) meses contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

Prescripción en caso de despido de hecho o

indirecto Art. 865. Los derechos y acciones de los trabajadores para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de un (1) mes, contado desde el momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.

Prescripción: separación injustificada del puesto

Art. 866. Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de un (1) mes contado a partir de la separación injustificada.

Prescripción derechos y acciones

Art. 867. Salvo disposición en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social, que no se originen directamente en contratos de trabajo, prescriben en el término de dos (2) meses. Este plazo corre para patronos y trabajadores desde el acaecimiento del hecho respectivo, salvo para estos últimos cuando hubieren estado imposibilitados de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes, extremo que deberán probar en juicio.

El término de prescripción para el cobro de jornadas ex-traordinarias de trabajo empezará a contarse el día en que fue pagado o debió pagarse el salario ordinario correspondiente al período en que hubiere sido laborado el trabajo extraordinario.

Causas de interrupción de la prescripción

Art. 868. El término de prescripción se interrumpe:

- Por demanda o gestión ante la autoridad competente;
- Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción.
- Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obliga-

ción del deudor, sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y,
Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente com-probados.

Suspensión de la prescripción

Art. 869. La prescripción no corre contra los menores de dieciséis (16) años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.

Interrupción de prescripción: deudores solidarios

Art. 870. Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

Efecto de la interrupción de la prescripción

Art. 871. El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

Conflictos de competencia

Competencia CSJ o CAT

Art. 872. Los conflictos de competencia entre dos (2) o más Tribunales del Trabajo, o entre uno de éstos y un Tribunal Ordinario o Administrativo, o entre un Tribunal del Trabajo y un Juez de otra Sección Judicial, o entre dos

Juzgados de distintas Secciones Judiciales, serán dirimidos por la Corte Suprema de Justicia.

Los que se susciten entre dos (2) Jueces de Letras del Trabajo de una misma Sección Judicial, o entre un (1) Juez de Letras del Trabajo y otro del mismo Departamento serán dirimidos por la respectiva Corte de Apelaciones del Trabajo.

Tránsito de procedimientos

Juicios en curso

Art. 873. Las disposiciones de este Código se aplicarán a los juicios pendientes en el momento en que principie a regir; pero los términos no vencidos y los recursos inter-

puestos se regirán por la ley aplicable al tiempo en que empezó el término o se interpuso el recurso.

Derogación

Derogatorias de normas del trabajo

Art. 874. Quedan derogadas las disposiciones legales contrarias al presente Código y los siguientes Decretos:

Decreto Legislativo No. 96 de 4 de marzo de 1949 sobre días inhábiles o feriados;
Decreto Legislativo No. 43 de 2 de febrero de 1952; Ley de Accidentes de Trabajo;
Decreto Legislativo No. 44 de 4 de febrero de 1952; Ley de Trabajo de Menores y de Mujeres;
Decreto Legislativo No. 63 de 19 de febrero de 1952; que crea la Dirección General del Trabajo y Previsión Social;
Decreto Legislativo No. 15 de 12 de enero de 1953; reformando el artículo 40 del Decreto No. 44;
Decreto Ley No. 50 de 16 de febrero de 1955; Car-ta Constitutiva de Garantías del Trabajo;
Decreto Ley No. 59 de 14 de marzo de 1955; Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje;
Decreto Ley No. 101 de 6 de junio de 1955; Ley de Organizaciones Sindicales;
Decreto Ley No. 123 de 22 de julio de 1955; sobre Celebración Convenios Colectivos;
Decreto Ley No. 224 de 20 de abril de 1956; Ley de Contratación Individual de Trabajo;
Decreto No. 90 de 9 de mayo de 1957; reformando Artículo 69 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo;
Decreto No. 114 de 22 de julio de 1957; Ley de Trabajo Ferrocarrilero;
Decreto No. 133 de 15 de agosto de 1957; sustituye el texto del Artículo 86 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo;
Decreto de la Junta Militar de Gobierno No. 134-A de 19 de agosto de 1957; Ley Orgánica de la Dirección General del Trabajo;
Decreto No. 169-A de 15 de octubre de 1957; reformando Artículos 17, inciso b) y 45 de la Ley de Organizaciones Sindicales;

Decreto Legislativo No. 7 de 11 de marzo de 1958; sobre días feriados;
Decreto Legislativo No. 30 de 28 de marzo de 1958;
reformando Ley de Organizaciones Sindicales; y,
Decreto Legislativo No. 47 de 29 de abril de 1958;
reformando Ley de Trabajo Ferrocarrilero.

Vigencia de este código

Vigencia

Art. 875. Este Código empezará a regir desde el día de su publicación, en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los diecinueve días del mes de mayo de mil novecientos cincuenta y nueve.

Modesto Rodas Alvarado H.,
Presidente.

Miguel Alfonso Cubero,
Secretario.

Carlos Manuel Arita,
Secretario.

Al Poder Ejecutivo.
Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 1° de junio de 1959.

R. Villeda Morales.
El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y
Previsión Social, por la ley,

Amado H. Núñez V.

Reformas, derogaciones e interpretaciones

Poder legislativo. Decreto número 116⁶⁸
El congreso nacional

Decreta:

Artículo 1º.— Interpretar el párrafo 3º del Artículo 339 del Código de Trabajo, así: “El promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que hubiere devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional, se obtendrá, dividiendo entre seis el total de salarios ordinarios y extraordinarios devengados en dicha semana anterior, cuando se hubiere trabajado completa, y en el caso de que no se hubiere trabajado completa, se dividirá la suma de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en dicha semana inmediata anterior entre el número de días efectivamente trabajados”.

Artículo 2º.— El presente decreto entrará en vigencia desde su publicación en el periódico oficial “La Gaceta”.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los ocho días del mes de febrero de mil novecientos sesenta.

Modesto Rodas Alvarado H., Presidente.

T. Danilo Paredes, Secretario.

Ernesto H. Aguilar N., Secretario.

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 19 de febrero de 1960.

R. Villeda Morales

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Óscar A. Flores.

⁶⁸ Publicado en La Gaceta No. 17,017 del 1 de marzo de 1960.

Poder legislativo. Decreto número 275⁶⁹
El congreso nacional,

Considerando: Que el Artículo 339 del Código de Trabajo, en su párrafo primero se establece, entre otros, el 14 de abril y el Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa, como días feriados y de pago obligatorio, por parte de los patronos;

Considerando: Que la Semana Santa es una fiesta religiosa movable que tiene lugar entre los meses de marzo y abril, dando lugar a coincidencias ciertas e indeterminadas, entre el 14 de abril, como fecha fija, y cualquiera de los días Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa, coincidencia ésta que no está prevista ni regulada en el Código del Trabajo;

Considerando: Que las leyes laborales deben estar inspiradas en la armonía del capital y del trabajo, como factores de la producción, y que es obligación del Estado, tutelar los derechos de los trabajadores protegiendo al mismo tiempo el capital y la empresa privada;

Considerando: Que es atribución del Congreso Nacional Decretar, Interpretar, Reformar y Derogar las leyes;

Por tanto:

Decreta:

Artículo 1º.— Reformar el Decreto Legislativo No.189, de 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, cuyo Artículo 339 se leerá así:

“Artículo 339.— Los patronos pagarán los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1º de enero, 14 de abril, 1º de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. Cuando coincidan dos feriados en un mismo día, se entenderá cumplida la obligación pagando el patrono a sus trabajadores un día feriado o de fiesta nacional, en la forma que este artículo y el siguiente determinen.

⁶⁹ Publicado en La Gaceta No. 17,061 del lunes 25 de abril de 1960.

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

El pago de los días feriados o de fiesta nacional, cuando no se trabajen, debe hacerse con el promedio diario de salario ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional de que se trate.

Si éste no hubiere trabajado durante la semana inmediata anterior se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen”.

Artículo 2º.— El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los nueve días del mes de abril de mil novecientos sesenta.

Modesto Rodas Alvarado h., Presidente.

T. Danilo Paredes, Secretario.

Ernesto H. Aguilar N., Secretario.

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 9 de abril de 1960.

R. Villeda Morales

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Óscar A. Flores.

Poder legislativo. Decreto número 4570
El congreso nacional,

DECRETA:

Artículo 1º.— Adicionar al Artículo 7 del Código del Trabajo, el cual se leerá así:

“ART. 7º.— Intermediario es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Éste último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de Previsión Social.

Son contratistas y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlas con sus propios medios y con libertad o autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso y para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

El contratista pagará a sus trabajadores los mismos salarios, prestaciones e indemnizaciones que paga el beneficiario del trabajo, a sus trabajadores en sus labores, obras o negocios.”

Art. 2º.— El presente decreto entrará en vigor desde el día de su publicación en el diario oficial “La Gaceta”.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los diecisiete días del mes de febrero de mil novecientos sesenta y uno.

Modesto Rodas Alvarado H., Presidente.
Francisco Lozano España, Secretario.
Abraham Zúniga Rivas, Secretario.

Al Poder Ejecutivo.
Por tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, D. C., 17 de febrero de 1961.

R. Villeda Morales

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Oscar A. Flores

Decreto número 92⁷¹
El congreso nacional,

Considerando: Que el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales faculta plenamente al profesional del Derecho para el ejercicio de la procuración judicial;

Considerando: Que el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales es un título profesional de suficiente garantía, tanto para administrar justicia en nombre del Estado como para la defensa de los intereses particula-res en discordia en materia laboral;

Considerando: Que es facultad del Poder Legislativo, de-cretar, interpretar, reformar y derogar las leyes;

Por tanto,
Decreta:

Artículo 1º.— Reformar los Artículos 612 y 636 del De-creto Legislativo No.189 de 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, los cuales se leerán así:

“Artículo 612.— El Jefe y el Sub-Jefe de la Inspección General del Trabajo deberán reunir los mismos requisitos que se exigen para ser Procurador del Trabajo.”

⁷¹ Publicado en La Gaceta No. 17,366 del jueves 4 de mayo de 1961.

“Artículo 636.— Para ser Procurador del Trabajo se requiere ser Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y llenar las demás cualidades que señala el Artículo 675 del presente Código.”

Artículo 2º.— El presente decreto entrara en vigencia desde el día de su publicación en el diario oficial “La Gaceta”.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los veintisiete días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno.

Modesto Rodas Alvarado h., Presidente
Francisco Lozano España, Secretario
Abraham Zúniga Rivas, Secretario

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 28 de abril de 1961.

R. Villeda Morales

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, por la ley, Amado H. Núñez V.

Poder legislativo. Decreto número
96⁷² El congreso nacional,

Decreta:

Artículo 1^o.— Interpretar las siguientes disposiciones del Código del Trabajo:

En el caso del primer párrafo del Artículo 104 del Código del Trabajo, el patrono podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad de su parte, si el trabajador, víctima de una enfermedad que no sea profesional ni causada por accidente de trabajo, no manifiesta su propósito de reanudar permanentemente su labor al ser requerido para este efecto por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En la situación que contempla el Artículo 105 del Código del Trabajo, si requerido el trabajador por conducto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, manifiesta su propósito de reanudar permanentemente su labor, quedará sujeto a las obligaciones señaladas en el Artículo 97 del referido cuerpo de leyes.

Los límites normales de duración del trabajo a que se refiere el Artículo 272, del Código del Trabajo, en la regulación de las jornadas mensual y de cuatro semanas consecutivas, se entiende sin perjuicio de cumplir lo dispuesto para la duración de las jornadas al día y a la semana, salvo los casos de excepción a que se refiere el Artículo 277 del mismo Código.

El recargo legal del cincuenta por ciento a que se refiere el Artículo 273 del Código del Trabajo, para toda hora de trabajo que se considere extraordinario se sumará al tipo de salario por jornada ordinaria, según los límites establecidos por el Artículo 272. El pago del salario por jornada ordinaria, no podrá eludirse por el hecho de pagar el recargo legal para toda hora que se considere extraordinaria.

Para los efectos del Artículo 322 del Código del Trabajo, el salario que corresponde a cuarenta y ocho horas semanales de las jornadas de trabajo diurno, será igual al salario de treinta y seis horas de la jornada nocturna y cuarenta y dos de la mixta.

Artículo 2º.— El presente decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el diario oficial «La Gaceta».

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los doce días del mes de mayo de mil novecientos sesenta y uno.

Modesto Rodas Alvarado h., Presidente.
Francisco Lozano España, Secretario.

Al Poder Ejecutivo.
Por tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, D. C., 13 de mayo de 1961.

R. Villeda Morales.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, por la ley, Amado H. Núñez V.

Decreto número 61⁷³
El congreso nacional,

DECRETA:

Artículo 1º.— Interpretar el Artículo 344 del Código de Trabajo en el sentido de que las barberías son establecimientos industriales y por lo tanto deben practicar el cierre dominical de los establecimientos de barberías de conformidad con el contenido del Artículo 344 que antes se menciona.

Artículo 2º.— El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el diario oficial “La Gaceta”.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los treinta días del mes de marzo de mil novecientos sesenta y dos.

Héctor Orlando Gómez C., Presidente.

T. Danilo Paredes, Secretario.

Abraham Zúniga Rivas, Secretario.

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 31 de marzo de 1962.

R. Villeda Morales.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Óscar A. Flores

Emitido el 30 de marzo de 1962, publicado en La Gaceta No. 17,645 del 4 de abril de 1962.

Poder legislativo. Decreto número 21⁷⁴
El congreso nacional,

DECRETA:

Artículo 1º.— Interpretar el Artículo 325 del Código de Trabajo en el sentido de que los celadores, cuidadores, serenos y vigilantes o wachimanes no se consideran empleados de confianza y que en consecuencia están sujetos a las disposiciones legales sobre jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.

Artículo 2º.— El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el diario oficial “La Gaceta”.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, en Tegucigalpa, D. C., a los veintinueve días del mes de enero de mil novecientos sesenta y tres.

Héctor Orlando Gómez C., Presidente.

Arturo Morales Chávez, Secretario.

Juan Blas Aguilar Flores, Secretario.

Al Poder Ejecutivo.

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 1 de febrero de 1963.

R, Villeda Morales

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Amado H. Núñez V.

Jefatura de gobierno. Decreto número 50⁷⁵
Oswaldo López Arellano, Jefe de Gobierno,

Considerando: Que el Desarrollo Económico y Social del país va en aumento, surgiendo relaciones jurídicas en el campo obrero patronal, las que el Estado debe regular en forma legal, para un justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

Considerando: Que es atribución de la Dirección General de Trabajo resolver tales relaciones, urgiendo la creación de Oficinas regionales bajo su jurisdicción; pero no pre-visto en el Código del Trabajo es necesario adicionar tal disposición.

Por tanto: en uso de las facultades discrecionales de que está investido,

Decreta:

Artículo 1º.- Adicionar al Artículo 598 del Código del Trabajo el párrafo siguiente: “En cada Zona Económica habrá una o más oficinas regionales dependientes de la Dirección General del Trabajo, las cuales tendrán como funciones las establecidas en el Artículo 597 letras a), b), c), d) y g) del referido Código; y,”

Artículo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia des-de el día de su publicación en el Diario Oficial “La Ga-ceta”.

Dado en Tegucigalpa, Distrito Central, en el Palacio de Gobierno, a los diez días del mes de marzo de mil nove-cientos sesenta y cinco.

O. López A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Goberna-ción y justicia, Francisco Cáceres B.

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, por ley, Carlos H. Reyes.

El Secretario de Estado en los Despachos de Defensa Nacional y Seguridad Pública, O. López A

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, Eugenio Matute C.

El Secretario de Estado en los Despachos de Economía y Hacienda, E. Dumas Rodríguez.

El Secretario de Estado en los Despachos de Comunicaciones y Obras Públicas, Luis Bográn Fortín.

El Secretario de Estado en los Despachos de Salud Pública y Asistencia Social, A. Riera H.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Alba Alonzo de Quezada.

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales, H. Molina García.

Decreto número 62⁷⁶
El congreso nacional,

Considerando: Que es función primordial del Estado propiciar la armonía entre el capital y el trabajo, regulando sus relaciones sobre una base de justicia social.

Considerando: Que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produzcan dentro de su jurisdicción.

Considerando: Que el Código del Trabajo, en el Capítulo VII de su Título VIII, se contrae a Juntas de Conciliación y Arbitraje de Instalación y Funcionamiento permanente.

Considerando: Que cuestiones de índole económica han impedido a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, presupuestar y organizar las referidas Juntas cuya inexistencia dificulta la avenencia entre patronos y trabajadores hasta el extremo de poner en peligro las instituciones democráticas, así como la seguridad del pueblo y el Gobierno.

**Por tanto,
Decreta:**

Artículo 1º.— Reformar los Artículos 650 y 651 del Decreto Legislativo No. 189 de 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, los cuales se leerán así: Artículo 650.— Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integrarán con un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente de la Junta, con un representante de los trabajadores y otro de los patronos por cada ramo de la industria o grupo de trabajos diversos. No podrán ser representantes de los trabajadores o de los patronos: a) Los Presidentes, Directores, Gerentes o Administradores de la Empresa afectada; b) Los Presidentes o Secretarios Generales de los Sindicatos afectados; c) Las personas que, directa o indirectamente, hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de Arreglo Directo o Mediación.

⁷⁶ Publicado en La Gaceta No. 18,749 del 23 de diciembre de 1965.

Artículo 651.— Cuando el asunto afecte sólo a alguna de las ramas de la industria o grupos de trabajos diversos, la Junta de Conciliación y Arbitraje se integrará y funcionará cada vez que sea necesario, con los representantes respectivos de trabajadores y patronos con uno del Gobierno en la forma previa en el artículo anterior, sin sujetarse a lo dispuesto en los Artículos 649 y 653 de este Código”.

Artículo 2º.— El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta y un días del mes de octubre de mil novecientos sesenta y cinco.

Mario Rivera López, Presidente
Luis Mendoza Fugón, Secretario
Dora Henríquez, Secretaria

Al Poder Ejecutivo.
Por tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, D. C., 3 de noviembre de 1965.

O. López A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Amado H. Núñez.

Poder legislativo. Decreto número 65⁷⁷
El congreso nacional,

Considerando: Que las disposiciones del Código de Trabajo, por regular de manera general las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios personales, deben ser lo más claras posible a fin de evitar interpretaciones erróneas que tergiversen su sentido y dificulten la armonía que debe imperar entre el capital y el trabajo.

Por tanto: en uso de las facultades que le confiere la atribución 4 del Artículo 181 de la Constitución de la República.

Decreta:

Artículo 1.— Interpretar el inciso b) del Artículo 123 del Código de Trabajo, en el sentido de que el cálculo para establecer las indemnizaciones por despido injustificado, debe hacerse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador en los días efectivamente trabajados durante los últimos seis (6) meses de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término.

Artículo 2.— El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los veintiocho días del mes de septiembre de mil novecientos sesenta y seis.

Mario Rivera López, Presidente
Luis Mendoza Fugón, Secretario
Samuel García y García, Secretario

Al Poder Ejecutivo.

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 4 de octubre de 1966.

O. López A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión social, Amado H. Núñez

⁷⁷ Publicado en La Gaceta No. 18,998 del miércoles 26 de octubre de 1966.

Decreto número 89⁷⁸
El congreso nacional,

Decreta:

Artículo 1º.— Interpretar el párrafo primero del Artículo 113 del Código de Trabajo, en el sentido de que la percepción de salarios por parte del trabajador, con motivo de la obligación que corresponde al patrono, por causa de despido injusto, de pagar a título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador habría percibido, se contará desde la terminación del Contrato, hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del Código, debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva, de consiguiente los Tribunales de Justicia, no deben hacer deducción alguna del tiempo que dure el juicio, ni limitar el pago de los salarios dejados de percibir.

Artículo 2º.— El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los veinticuatro días del mes de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve.

Mario Rivera López, Presidente
Luis Mendoza Fugón, Secretario
Samuel García y García, Secretario

Al Poder Ejecutivo.
Por tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, D. C., 4 de diciembre de 1969.

O. López A.

El Secretario de Estado en los Despachos de
Economía y Hacienda, M. Acosta B.

Poder ejecutivo. Decreto número
96⁷⁹ El congreso nacional,

Decreta:

Artículo 1.—Interpretar el Artículo 4 del Código del Trabajo, en el sentido de que al definir lo que considera como trabajador, comprende a aquellas personas que como vendedores ambulantes prestan sus servicios a determinado patrono o patronos en virtud de un contrato o relación de trabajo, y aunque en la forma de remuneración se simule una relación diferente a la laboral.

Artículo 2.— El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial “LA GACETA”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los catorce días del mes de diciembre de mil novecientos setenta.

Mario Rivera López, Presidente
Luis Mendoza Fugón, Secretario
Samuel García y García, Secretario

Al Poder Ejecutivo.
Por tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, D. C., 22 de diciembre de 1970.

O. López A.

El secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Amado H. Núñez V.

Jefatura de estado. Decreto-ley número 30⁸⁰
El jefe de estado, en consejo de ministros,

Considerando: Que los contratos colectivos al establecer las condiciones generales de trabajo en las empresas tienen por objeto el mejoramiento económico, social y cultural de los trabajadores y garantizar al patrono la normalidad en la relación laboral y una equitativa compensación a su inversión;

Considerando: Que las organizaciones sindicales son instituciones de interés público que gozan de la protección del Estado, y a quienes compete exclusivamente el derecho a negociar contratos colectivos de trabajo;

Considerando: Que es procedente que los trabajadores que perciben beneficios directos del contrato, no siendo afiliados a la organización sindical que lo concerte, compensen a ésta el servicio prestado.

Por tanto: En uso de las facultades de que está investido,

Decreta:

Artículo 1^o.— Agregar al Código de Trabajo (Decreto Legislativo No.189 del 1 de mayo de 1959), el Artículo 60-A que se leerá así: “Artículo 60-A.— En las empresas en que se encuentre vigente un contrato colectivo, los trabajadores no sindicalizados que reciban en forma directa beneficios de éste pagarán al sindicato que hubiere concertado el contrato, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a 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. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los representantes del patrono, gerentes, sub-gerentes, administradores, jefes de personal, jefes de departamento y a los secretarios privados de estos, así como a aquellos

⁸⁰ Publicado en La Gaceta No. 20,941 del martes 27 de marzo de 1973.

trabajadores que de acuerdo con el contrato colectivo o el reglamento interno de trabajo sean empleados de confianza. La obligación establecida en esta norma se entenderá sin perjuicio de lo prescrito en el literal b) del Artículo 499 de este Código”.

Artículo 2º.— Reformar el inciso 12) del Artículo 95 del Código de Trabajo (Decreto Legislativo Número 189 del 1 de mayo de 1959), que se leerá así: “Artículo 95.— Ade-más de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: 12) hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias soliciten los sindicatos. Estos comprobarán que en las cuotas cuyo descuento piden, son las que establecen sus estatutos. Asimismo, deberán hacer las deducciones que fija el Artículo 60-A de este Código a los trabajadores no sindicalizados que en él se especifican, y las pondrán a disposición del Sindicato sin necesidad de solicitud ni requerimiento”.

Artículo 3º.— El presente Decreto entrará en vigencia el uno de abril de mil novecientos setenta y tres y se publicará en el Diario Oficial La Gaceta. Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, a los quince días del mes de marzo de mil novecientos setenta y tres.

El Jefe de Estado, Oswaldo López Arellano

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, Juan Alberto Melgar Castro

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, César A. Batres

El Secretario de Estado en el Despacho de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Raúl Galo Soto

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, J. Napoleón Alcerro Oliva

El Secretario de Estado en el Despacho de Hacienda y Crédito Público, Manuel Acosta Bonilla

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía y Comercio, José Abraham Bennaton Ramos

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, Miguel Ángel Rivera Bermúdez

El Secretario de Estado en el Despacho de Salud Pública y Asistencia Social, Enrique Aguilar Paz

El Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, Gautama Fonseca

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales, Raúl Escoto Díaz

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planificación Económica, Manlio Dionisio Martínez C.

Decreto número 243⁸¹

El jefe de estado en consejo de ministros,

Considerando: Que de conformidad con la Constitución de la República, toda persona tiene derecho al trabajo, a la estabilidad en el mismo y a la protección contra el desempleo;

Considerando: Que el preaviso en materia de trabajo es una notificación de la decisión unilateral del patrono o del trabajador de dar por resuelta la relación de trabajo en una fecha determinada, a efecto de evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales, o de que el patrono pueda verse repentinamente sin alguno de sus colaboradores;

Considerando: Que por su propia naturaleza el preaviso no puede constituir causa de terminación de los contratos de trabajo, por lo que el numeral 12 del Artículo 111 del Código de Trabajo, que establece el preaviso de las partes como causa de terminación de los contratos de trabajo, es violatorio de la expresada garantía constitucional;

Considerando: Que en virtud de lo expuesto en las apreciaciones que anteceden, es procedente reformar el Artículo 111 del Código de Trabajo, en el sentido de excluir como causal de terminación de los contratos de trabajo el preaviso de las partes.

Por tanto: En uso de sus facultades que le confiere el Decreto Ley No.1 de 6 de diciembre de 1972,

Decreta:

Artículo 1.— Reformar el Artículo 111 del Decreto Legislativo No. 189, de 19 de mayo de 1959, Código de Trabajo, el cual se leerá así:

Emitido el 18 de julio de 1975, publicado en La Gaceta No. 21,624 del 25 del mismo mes y año.

“ARTÍCULO 111.— Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la Ley;
El mutuo consentimiento de las partes;
Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo, que haga imposible el cumplimiento del contrato;
Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el Artículo 104;
Pérdida de la libertad del trabajador en el caso pre-visto en el Artículo 106;
Caso fortuito o fuerza mayor;
Perder la confianza del patrono, el trabajador que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; tales como mayordomos, capataces, debiendo justificarse a juicio de la Dirección General del Trabajo o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido, lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza, solicite volver a su antiguo empleo;
La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1º, 3º, 4º, 5º y 6º del Artículo 100;
Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los Artículos 112 y 114;
Insolvencia o quiebra; y,
Resolución del contrato decretada por autoridad competente. En los casos previstos en los siete primeros incisos de este Artículo, la terminación del contrato no acarreará responsabilidades para ninguna de las partes.

En los casos del inciso 8º, tampoco habrá responsabilidad para las partes, excepción del que se refiere a muerte o incapacidad del patrono, en que los trabajadores tendrán derecho al pago del preaviso.

En el caso del inciso 9º, el patrono estará obligado a proceder en la misma forma que para la suspensión establecen los Artículos 101 y 102; a menos que la causa haya sido la insolvencia o quiebra fraudulenta o culpable, declarada por autoridad competente, en cuyo caso estará obligado también al pago de las demás indemnizaciones y prestaciones a que tengan derecho los trabajadores.

En el caso del inciso 12º, se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que ordene la resolución del contrato.

Artículo 2º.— El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, a los dieciocho días del mes de julio de mil novecientos setenta y cinco.

El Jefe de Estado, Juan Alberto Melgar Castro

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, Alonso Flores Guerra

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, por ley, Ricardo Arturo Pineda Milla

El Secretario de Estado en el Despacho de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Mario E. Chinchilla Cárcamo

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, Lidia Williams de Arias

El Secretario de Estado en el Despacho de Hacienda y Crédito Público, Porfirio Zavala Sandoval

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía, por la ley, Vicente Díaz Reyes

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, Herman Aparicio Velásquez

El Secretario de Estado en el Despacho de Salud Pública y Asistencia Social, por la ley, Rigoberto Alvarado

El Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Pre-visión Social, Enrique Flores Valeriano

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Na-turales, Rafael Leonardo Callejas

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turis-mo e Información, Efraín Lisandro González Muñoz

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planifica-ción Económica, Arturo Corleto M.

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario, José Mario Maldonado Muñoz

Jefatura de estado. Decreto número 461⁸²
El jefe de estado en consejo de ministros,

Considerando: Que el Convenio Número 95 sobre la protección del salario, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en fecha 1º de julio de 1949, fue debidamente ratificado por la República de Honduras, mediante Decreto Número 126, de fecha 13 de febrero de 1960.

Considerando: Que los trabajadores que laboran en empresas agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores, no se encuentran protegidas por las disposiciones que sobre salarios contempla nuestra legislación laboral.

Considerando: Que el Convenio Número 95, en su Artículo 2, inciso 1, establece que el mismo “se aplica a todas las personas que se pague o deba pagarse un salario” y que lo dispuesto en el Artículo 2, inciso 1, del Código de Trabajo equivale a una abierta oposición sobre lo mandado por el Convenio.

Considerando: Que los principios de justicia social aceptados por Honduras en Convenciones Internacionales equivalen a derechos y garantías incorporados en nuestro sistema legal conforme al Artículo 145 de la Constitución de la República; por lo cual, el cumplimiento de tales principios debe ser eficaz, tanto por la responsabilidad de carácter internacional contraída mediante la ratificación de los respectivos convenios, como por el respeto al orden jurídico interno.

Considerando: Que la adecuación de las normas existentes a las establecidas en el Convenio Número 95, requiere necesariamente la derogatoria, o reforma según el caso, de aquellas normas que se opongan a los principios de orden social contemplados en el mismo.

Por tanto: En uso de las facultades que le confiere el Decreto Ley No. 1 de 6 de diciembre de 1972,

⁸² Publicado en La Gaceta No. 22,196 del miércoles 18 de mayo de 1977.

Decreta:

1º.- Reformar el numeral 1º del Artículo 2º del Código de Trabajo, el cual se leerá así:

“1º.- Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores; sin embargo, les serán aplicables las disposiciones del Título IV de este Código, Capítulo IV, relativo a los salarios”.

2º.- El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en la Casa de Gobierno, a los once días del mes de mayo de mil novecientos setenta y siete.

El Jefe de Estado, Juan Alberto Melgar Castro

El Secretario de Estado en el despacho de Gobernación y Justicia, Alonso Flores Guerra

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, Roberto Palma Gálvez

El Secretario de Estado en el Despacho de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Omar Antonio Zelaya R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, Lidia Williams de Arias

El Secretario de Estado en el Despacho de Hacienda y Crédito Público, Porfirio Zavala Sandoval

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía, J. Vicente Díaz Reyes

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por la ley, Carlos Alvarado Salgado

El Secretario de Estado en el Despacho de Salud Pública y Asistencia Social, Enrique Aguilar Paz

El Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Pre-visión Social, Adalberto Discua Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Na-turales, Rafael Leonardo Callejas R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turis-mo e Información, por la ley, Armando Álvarez Martínez

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planifica-ción Económica, Arturo Corleto Moreira

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario, Fabio David Salgado

Decreto número 462⁸³

El jefe de estado, en consejo de ministros,

Considerando: Que el Convenio Número 108, sobre los documentos de identidad de la gente de mar, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 13 de mayo de 1958, fue debidamente ratificado por la República de Honduras mediante Decreto Número 242, de fecha 29 de marzo de 1960.

Considerando: Que el Convenio 108, en su Artículo IV, párrafo 2, exige que, entre otros datos, el documento de identidad de los marinos debe contener la declaración de que «constituye un documento de identidad de la gente de mar» a los efectos de dicho Convenio.

Considerando: Que tal declaración no se encuentra es-tipulada entre los requisitos que debe llenar la libreta de identificación que para los marinos se ordena en el Capítulo VII del Título III del Código del Trabajo.

Por tanto: En uso de las facultades que le confiere el Decreto Ley No 1, de 6 de diciembre de 1972,

Decreta:

Agregar al final del Artículo 237 del Código del Trabajo el párrafo siguiente: “En la cara interna de la portada de la libreta, figurará esta anotación”. La presente libreta constituye un documento de identidad a los efectos del Convenio Internacional del Trabajo (Número 108), sobre los documentos de identidad (Gente de Mar), 1958”.

El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial «La Gaceta».

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en la Casa de Gobierno, a los once días del mes de mayo de mil novecientos setenta y siete.

El jefe de estado, Juan Alberto Melgar Castro

⁸³ Publicado en La Gaceta No. 22,196 del 18 de mayo de 1977.

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, Alonso Flores Guerra

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, Roberto Palma Gálvez

El Secretario de Estado en el Despacho de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Omar Antonio Zelaya R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, Lidia Williams de Arias

El Secretario de Estado en el Despacho de Hacienda y Crédito Público, Porfirio Zavala Sandoval

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía, J. Vicente Díaz Reyes

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por la Ley, Carlos Alvarado Salgado

El Secretario de Estado en el Despacho de Salud Pública y Asistencia Social, Enrique Aguilar Paz

El Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y Previsión Social, Adalberto Discua Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales, Rafael Leonardo Callejas

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turismo e Información, por la Ley, Armando Álvarez Martínez

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planificación Económica, Arturo Corleto Moreira

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario, por la ley, Fabio David Salgado

Jefatura de estado. Decreto número 463⁸⁴
El jefe de estado, en consejo de ministros,

Considerando: Que el Convenio Número 42, relativo a las enfermedades profesionales, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en fecha 21 de junio de 1934, fue debidamente ratificado por la República de Honduras, mediante Decreto Legislativo Número 242, de fecha 29 de marzo de 1963.

Considerando: Que es necesario actualizar la tabla de enfermedades profesionales enunciada en el Artículo 455 del Código del Trabajo, según las enfermedades previstas en el Artículo 2 del Convenio Número 42.

Considerando: Que el Artículo 124 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social Obligatorio se refiere a las enfermedades profesionales y que, al reformarse el Artículo 155 del Código del Trabajo, debe armonizarse el contenido de aquella disposición reglamentaria con esta norma legal.

Por tanto: En uso de las facultades que le confiere el Decreto Ley No. 1, de 6 de diciembre de 1972,

Decreta:

Modificar la tabla de enfermedades profesionales que figura en el Artículo 455 del Código del Trabajo, la cual se leerá así:

Carbunco: Curtidores, traperos, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carnes y huesos de bovinos, así como la carga, descarga o transporte de mercancías.

Muermo: Caballerizos, mozos, de cuadra, cuidadores de ganados caballares.

Brucelosis: Trabajos ejecutados en los destacos de ganado, las carnicerías, fábricas de embutidos, lecherías y sus derivados, trabajos en las cloacas y desagües, laboratorios,

⁸⁴ Publicado en La Gaceta No. 22,197 del jueves 19 de mayo de 1977.

- trabajos que exponen al contacto de animales infectados.
- IV) **Anquilostomiasis:** Mineros, ladrilleros; alfare-ros, terreros, jardineros y areneros.
Actinomicosis: Panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno, campesinos.
 - VI) **Leishmaniosis:** Chicleros, huleros, vainilleros y leñadores de las regiones tropicales.
 - VII) **Sífilis:** Sopladores de vidrio (accidente primitivo; chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos).
 - VIII) **Antracosis:** Mineros (de las minas de carbón), carboneros, fogoneros de carbón mineral, de-shollinadores.
 - IX) **Tétanos:** Caballerizos, carniceros, mozos de cuadra y cuidadores de ganado.
Silicosis: Mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de por-celana.
 - XI) **Tuberculosis:** Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, fogoneros de carbón y maquinistas de ferrocarril, en los casos en que hayan sufrido una silicosis o una antracosis anterior.
 - XII) **Siderosis:** Trabajadores de hierro (limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro).
 - XIII) **Tabacosis:** Trabajadores de la industria del tabaco.
 - XIV) **Otras coniosis:** Carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que utilizan el aire a presión (pis-tolas de aire).
 - XV) **Dermatosis:** Cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros.
 - XVI) **Dermatitis y toda clase de trastornos patológicos causados por agentes físicos:**
Calor: Herreros, fundidores, obreros del vidrio, choferes.

Frío: Obreros que trabajan en cámaras frías.
Radiaciones solares: Trabajos al aire libre. Radiaciones eléctricas: Rayos X. Radiaciones minerales: Radio y otras sustancias radiactivas.

- XVII) **Otras dermatitis;** Manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas o de anilinas, cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa, especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengradadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina.
- XVIII) **Influencias de otros agentes físicos en la pro-ducción de enfermedades:**
Humedad: En los individuos que trabajan en lugares que tengan agua, por ejemplo, en los sembradores de arroz. El aire comprimido y confinado: En buzos, mineros, en los individuos que trabajan en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares en donde se producen gases nocivos.

Enfermedades de la vista y del oído

- XIX) **Oftalmia eléctrica:** Trabajadores en soldaduras autógenas, electricistas.
Otras oftalmias producidas: Trabajadores en altas temperaturas: Vidrieros, hojalateros, herreros, etc.
- XXI) **Esclerosis del oído medio:** Laminadores de cobre, trituradores de minerales.

Otras afecciones

- XXII) **Hidroma de la rodilla:** Trabajadores que trabajan habitualmente hincados.
- XXIII) **Calambres profesionales:** Escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas.
- XXIV) **Deformaciones profesionales:** Zapateros, carpinteros, albañiles.

Intoxicaciones

- XXV) **Amoníaco:** Trabajadores en la destilación de la hulla, en la preparación de abonos para los terrenos de agricultura, letrineros, poceros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores.
- XXVI) **Ácido flurhídrico:** Vidrieros grabadores.
- XXVII) **Vapores clorosos:** Preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, pre-paración del ácido clorhídrico, del cloruro de la sosa.
- XXVIII) **Anhídrido sulfuroso:** Fabricantes de ácido sulfúrico, tintores, papeleros de colores y es-tampadores.
- XXIX) **Óxido de carbono:** Calderos, fundidores de minerales y metales (altos hornos), y mineros.
Ácido carbónico: Los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además: Poceros y letrineros.
- XXXI) **Arsénico o sus compuestos, arsenicismo:** Obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales y metales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico.
- XXXII) **Plomo, sus aleaciones o sus compuestos, saturnismo:** Obreros de las fundiciones de minerales y metales, pintores que usan el albayalde, impresores, fabricantes de cajas para conservas y manipuladores del plomo y sus derivados.
- XXXIII) **Cobre cuprismo:** Obreras que se ocupan en la obtención del cobre o que usan cualquiera de sus sales.
- XXXIV) **Mercurio, sus amalgamas o sus compuestos, hidrargirismo:** Mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal.
- XXXV) **Hidrógeno sulfurado:** Mineros, algiberos, al-bañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, trabajadores en el gas del alum-brado y los vinateros.
- XXXVI) **Vapores nitrosos:** Obreros de las fábricas del ácido nítrico y estampadores.
- XXXVII) **Sulfuro de carbono:** Fabricantes de este pro-ducto, vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites.

- XXXVIII) **Ácido cianhídrico:** Mineros, fundidores de minerales y metales, fotógrafos, tintoreros en azul y fabricantes de la sosa.
- XXXIX) **Esencias colorantes, hidrocarburos:** Fabricantes de perfumes.
- XL) **Carburos de hidrógeno, destilación de la hulla y del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados halógenos de los hidrocarburos grasos:** Mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.
- XLI) **Cromatos y sicromatos alcalinos:** Los preparadores de colorantes de cromo; las fábricas de papel pintado; en las fábricas de lápices de colores; las fábricas de tintas y en las tintorerías; en la preparación del cromo y de sus componentes; en la fabricación de espole-tas, explosivos, pólvora, pólvora piroxilada de caza; fósforos suecos; en la industria textil para impermeabilizar los tejidos.
- XLII) **Cáncer epitelial:** Provocados por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.
- XLIII) **Fósforo o sus compuestos:** Todas las operaciones de la producción, separación o utilización del fósforo o de sus compuestos, con las consecuencias directas de esta intoxicación.
- XLIV) **Benceno o sus homólogos, sus derivados nitrosos y amínicos, con las consecuencias directas de esta intoxicación:** Todas las operaciones de la producción, separación o utilización del benceno o de sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos.

Que el Artículo 124 del Reglamento de la Ley del Seguro Social Obligatorio sea adicionado como co-rrespon-da de conformidad con este Decreto.

El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, a los once días del mes de mayo de mil novecientos setenta y siete.

El jefe de estado, Juan Alberto Melgar Castro

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, Alonso Flores Guerra

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, Roberto Palma Gálvez

El Secretario de Estado en el Despacho de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Omar Antonio Zelaya R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación pública, Lidia Williams de Arias

El Secretario de Estado en el Despacho de Hacienda y Crédito Público, Porfirio Zavala Sandoval

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía, J. Vicente Díaz Reyes

El Secretario de Estado en el Despacho de Salud Pública y Asistencia Social, Enrique Aguilar Paz

El Secretario de Estado en el Despacho de Trabajo y pre-visión Social, Adalberto Discua Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por la ley, Carlos Alvarado Salgado

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales, Rafael Leonardo Callejas

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turismo e Información, por la ley, Armando Álvarez Martínez

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planificación Económica, Arturo Corleto Moreira

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario, por la ley, Fabio David Salgado

Decreto número 760⁸⁵
La junta militar de gobierno,
En consejo de ministros,

Considerando: Que el Convenio número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización, adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 17 de junio de 1948, en su 31ª reunión, fue debidamente ratificado por la República de Honduras mediante Decreto número 17, de 23 de abril de 1956, y depositado el correspondiente instrumento de ratificación.

Considerando: Que el Convenio citado reconoce a trabajadores y empleadores en general el derecho de libre sindicalización, sin ninguna distinción ni autorización previa; por lo cual debe adecuarse el Código del trabajo a dicho principio en aquellos aspectos en que no se conforme expresamente con el mismo.

Considerando: Que el mismo Convenio Internacional, establece el principio universalmente aceptado de que las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores no estarán sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa, ni la suspensión, por otra parte, del derecho de asociación sindical; y conteniendo el Código del Trabajo disposiciones que se contraponen a los principios enunciados, es visto que procede su reforma al efecto de adecuarlas a esos principios.

Considerando: Que se mandó oír la opinión de la Corte Suprema de Justicia en observancia a lo que dispone el Artículo 246 de la Constitución de la República.

Por tanto: En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Decreto Ley Número 1, de 6 de diciembre de 1972

Decreta:

Artículo 1º.— Reformar los Artículos 475, 500 incisos 2, 3, 4 y 5; 504, 528 y 571 del Código del Trabajo, los cuales se leerán así:

85 Publicado en La Gaceta No. 22,811 del lunes 28 de mayo de 1979.

“Artículo 475.— Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí”.

“Artículo 500.— Cualquier violación de las normas del presente Título será sancionada así:

2º. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la sanción o las sanciones siguientes, en su orden así:

Multa hasta de quinientos (500) Lempiras en prim-er término;

Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, impondrá otra multa equivalente al doble de la anterior;

Según la gravedad del caso, podrá solicitar de la justicia del trabajo la suspensión, por el tiempo que la transgresión subsista, o la cancelación de la personalidad jurídica del sindicato y su consiguiente liquidación.

3º. Las solicitudes de suspensión o de cancelación de personalidad jurídica y consiguiente liquidación se formularán ante el Juez de Letras del Trabajo del domicilio del Sindicato, o en su defecto, ante el Juez de Letras de lo Civil, de acuerdo con lo establecido en este Código.

4º. Las suspensiones de que trata la letra c) del inciso 2º de este artículo, se levantarán tan pronto como cesen las infracciones que les dieron origen; y,

5º. Los miembros de la Directiva de un Sindicato que hayan originado la disolución de éste, no podrán ser miembros directivos de ninguna organización sindical hasta por el término de tres (3) años, según lo disponga el Juez en el fallo que decreta la disolución y en el cual serán declarados nominalmente tales responsables”.

“Artículo 504.— Los extranjeros gozan del derecho de afiliarse a cualquier organización sindical de acuerdo con las disposiciones aplicables de este Código; pero no serán elegibles para cargos directivos”.

“Artículo 528.— En todo caso de disolución, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social cancelará mediante nota marginal la correspondiente inscripción y hará publicar por tres (3) veces consecutivas en el periódico oficial “La Gaceta” un extracto de las actuaciones o hechos que causaron la disolución”.

“Artículo 571.— Declarada la ilegalidad de una suspensión del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en ella.

A solicitud de parte interesada, el Juez competente con vista de la resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, suspenderá por un término de 2 a 6 meses la personalidad jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión, o paro de trabajo; y aún podrá decretarse su disolución, habida cuenta de la gravedad de los hechos”.

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

ARTÍCULO 2º.— El presente Decreto entrará en vigencia, el día siguiente al de su publicación en el periódico oficial “La Gaceta”.

Dado en Tegucigalpa, Distrito Central, en la Casa de Gobierno, a los veinticinco días del mes de mayo de mil novecientos setenta y nueve.

Policarpo Paz García
Domingo Antonio Álvarez Cruz
Amílcar Zelaya Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, José Cristóbal Díaz García

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, por ley, José Ramón Hernández Alcerro

El Secretario de Estado en los Despachos de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Diego Landa Celano

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, Eugenio Matute Canizales

El Secretario de Estado en los Despachos de Hacienda y Crédito Público, Valentín Mendoza A.

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía, Carlos Manuel Zerón

El Secretario de Estado en los Despachos de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por ley, Carlos Alvarado Salgado

El Secretario de Estado en los Despachos de Salud Pública y Asistencia Social, Luis Cousín

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Adalberto Discua Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales, Rafael Leonardo Callejas

El Secretario de Estado en los Despachos de Cultura y Turismo, por ley, Hermes Bertrand Anduray

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planificación Económica, Virgilio Cáceres Pineda

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario, Fabio David Salgado

Junta militar de gobierno.
Decreto número 927⁸⁶

La junta militar de gobierno, en consejo
de ministros,

En ejercicio de las facultades que le confiere, el
Decreto No.1, del 6 de diciembre de 1972.

Decreta:

Artículo 1.— Interpretar el Artículo 4 del Código del Trabajo, en el sentido de que, al definir lo que considera como trabajador, comprende a los vendedores ambulantes de productos lácteos congelados tales como paletas, vasitos, conos y similares, en vista de que estos vendedores reúnen los requisitos esenciales del Contrato de Trabajo aunque, por la forma de remuneración, se trate de simular o confundir con otra relación diferente a la laboral.

Artículo 2.— El presente Decreto entrará en vigencia, el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en la Casa de Gobierno, a los siete días del mes de mayo de mil novecientos ochenta.

Policarpo Paz García
Domingo Antonio Álvarez Cruz
Amílcar Zelaya Rodríguez

El Secretario de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia, José Cristóbal Díaz García

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, Eliseo Pérez Cadalso

El Secretario de Estado en los Despachos de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Diego Landa Celano

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, por ley, Jaime Martínez Guzmán

⁸⁶ Publicado en La Gaceta No. 23,114 del jueves 29 de mayo de 1980.

El Secretario de Estado en los Despachos de Hacienda y Crédito Público, Valentín Mendoza A.

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía, Carlos Manuel Zerón

El Secretario de Estado en los Despachos de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por ley, Carlos Alvarado Salgado

El Secretario de Estado en los Despachos de Salud Pública y Asistencia Social, por ley, Manuel Octavio Suazo

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Adalberto Discua Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales, por ley, Guillermo Sevilla Gamero

El Secretario de Estado en los Despachos de Cultura y Turismo, por ley, Hermes Bertrand Anduray

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planificación Económica, Virgilio Cáceres Pineda

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario, por ley, Carlos Urrutia

Decreto número 978⁸⁷

La junta militar de gobierno, en consejo de ministros,

Considerando: Que el Código de Trabajo, salvaguarda las garantías mínimas relativas a las condiciones de trabajo, a cuyo efecto establece sanciones económicas que se aplican en casos de incumplimiento.

Considerando: Que la disminución del poder de compra de la moneda nacional, desde que se aprobó el mencionado Cuerpo Legal, amerita un aumento en la cuantía pecuniaria de las sanciones, así como en su campo de aplicación, en vista de que la violación de algunas garantías laborales no se encuentra legalmente sancionada.

Considerando: Que por las razones anteriores, y oído el parecer favorable de la Corte Suprema de Justicia, es procedente la reforma de los preceptos legales del Código de Trabajo, que contiene sanciones pecuniarias.

Por tanto: En ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto No. 1, de 6 de diciembre de 1972,

Decreta:

Artículo 1.— Reformar los Artículos 359, 469 y 625, del Decreto Legislativo No. 189 del 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, los cuales se leerán así:

“Artículo 359.— La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, vigilará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Capítulo, sancionando por medio de la Inspección General del Trabajo, con multas de **veinte a trescientos lempiras** (L. 20.00 a L. 300.00), a la parte responsable de la transgresión. Entendiéndose que se aplicará dicha suma, en relación con la violación que se cometa contra el trabajador considerado individualmente, sin perjuicio de que en su oportunidad se ejerza el derecho correspondiente”.

⁸⁷ Publicado en La Gaceta No. 23,130 del 6 de septiembre de 1980.

«Artículo 469.— Toda persona que por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con multa de **doscientos a diez mil lempiras** (L. 200.00 a L. 10,000.00), que le será impuesta por la Inspectoría General del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos atentatorios respectivos”.

“Artículo 625.— Se sancionarán con multas de L. 50.00 hasta L. 5,000.00, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, su reiteración y capacidad económica de la empresa infractora, las siguientes in-fracciones:

La desobediencia a las disposiciones impartidas por los inspectores de trabajo, dentro del límite de sus atribuciones legales,

La obstrucción del cumplimiento de los deberes que legalmente corresponden a los inspectores de trabajo,

La agresión física, o moral hacia la persona de los inspectores de trabajo,

La violación, por parte de los patronos, de cualquiera de las garantías mínimas que establece este Código, que no tengan sanción pecuniaria especial.

Estas sanciones se entienden sin perjuicio de cualquier acción, penal, civil o laboral que corresponda conforme la justicia ordinaria.

Las multas las impondrá el Inspector General del Trabajo, tanto a la persona directamente responsable de la infracción como al patrono en cuya empresa, industria, negocio o establecimiento, se hubiere cometido la falta, a no ser que éste demostrare su desconocimiento o no participación en la misma. Si el culpable fuere una compañía, sociedad o institución pública o privada, las penas se aplicarán contra quien figure como patrono, director, gerente o jefe de la empresa, establecimiento, negocio o lugar donde el trabajo se preste pero la respectiva per-sona jurídica, quedará obligada solidariamente con estos a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecu-niario”.

Artículo 2.— El presente Decreto entrará en vigencia, el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, a los catorce días del mes de julio de mil novecientos ochenta.

Policarpo Paz García
Domingo Antonio Álvarez Cruz
Amílcar Zelaya Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, José Cristóbal Díaz García

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, Eliseo Pérez Cadalso

El Secretario de Estado en los Despachos de Defensa Nacional y Seguridad Pública, Diego Landa Celano

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, Eugenio Matute Canizales

El Secretario de Estado en los Despachos de Hacienda y Crédito Público, Valentín Mendoza A.

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía, Carlos Manuel Zerón

El Secretario de Estado en los Despachos de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por ley, Carlos Alvarado Salgado

El Secretario de Estado en los Despachos de Salud Pública y Asistencia Social, Luis Cousín

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Adalberto Discua Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales, Rafael Leonardo Callejas

El Secretario de Estado en los Despachos de Cultura y Turismo, Armando Álvarez Martínez

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de
Planificación Económica, Virgilio Cáceres Pineda

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario,
Manuel Enrique Suárez Benavides

Decreto número 9-89⁸⁸
El congreso nacional,

Considerando: Que las leyes laborales deben estar inspiradas en la armonía del capital y el trabajo, como factores de producción, y que es obligación del Estado tutelar los derechos de los trabajadores, protegiendo al mismo tiempo el capital y las instituciones de derecho público.

Considerando: Que es un principio laboral, el rápido adelantamiento del proceso, sin perjuicio de la defensa de las partes.

Considerando: Que para mantener la justicia social en nuestro país se requieren normas y procedimientos suficientemente claros y precisos que no impliquen obstáculos a las partes en conflictos para acudir ante las autoridades administrativas o judiciales a resolver sus problemas en la forma más rápida posible.

Considerando: Que es facultad del Poder Legislativo decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

**Por tanto,
Decreta:**

Artículo 1.- Reformar el Artículo 691 del Decreto Legislativo No. 189 de 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, el cual se leerá así:

“Artículo 691.- Las acciones contra una entidad de derecho público, una persona administrativa autónoma, o una institución o entidad de derecho social, podrán iniciarse sólo cuando el actor, a su elección, haya agotado bien el procedimiento gubernativo o bien el procedimiento reglamentario correspondiente.”

Artículo 2.- El presente Decreto entrará en vigencia el siguiente día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

⁸⁸ Publicado en La Gaceta No. 25,791 del lunes 27 de marzo de 1989.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los catorce días del mes de febrero de mil novecientos ochenta y nueve.

Héctor Orlando Gómez Cisneros, Presidente
Óscar Armando Melara Murillo, Secretario
Luis Antonio Ortiz Turcios, Secretario

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 28 de febrero de 1989.

José Simón Azcona Hoyo, Presidente

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Adalberto Discua R.

Poder legislativo. Decreto número 247-89⁸⁹
El congreso nacional,

Considerando: Que el Código de Trabajo, actualmente vigente no se adapta a las situaciones actuales de la sociedad hondureña.

Considerando: Que es necesario ampliar el auxilio de cesantía de que gozan los trabajadores, por cuanto el mismo representa una compensación justa por su antigüedad en el servicio prestado a un mismo patrono.

Por tanto,

Decreta:

Artículo 1.— Modificar el Artículo 120 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto No. 189 del 19 de mayo de 1959, el que se leerá así:

“Artículo 120.— Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 114 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6), con un importe igual a diez (10) días de salario;

Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses, pero menor de un (1) año, con un importe igual a veinte (20) días de salario;

Después de un trabajo continuo mayor de un (1) año, con un importe igual a un (1) mes de salario, por cada año de trabajo y si los servicios no alcanzan a un (1) año, en forma proporcional al plazo trabajado;

En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de quince (15) meses;

El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono; y,

No tendrá derecho a auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato quede automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro concedidas por el Estado o por el Instituto Hondureño de Seguridad Social y cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido; ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del Seguro contra el desempleo involuntario de esta última institución; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional el patrono demuestre que tenía asegurado a éste contra dicho riesgo; o cuando el deceso del trabajador ocurra por otra causa y el fallecido estuviere amparado contra el riesgo de muerte en el mencionado Instituto”.

Artículo 2.— El presente Decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los quince días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve.

Carlos Orbin Montoya, Presidente
Óscar Armando Melara Murillo, Secretario
Armando Rosales Peralta, Secretario

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 21 de diciembre de 1989.

José Simón Azcona Hoyo, Presidente

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Rodolfo Rosales Abella.

Poder legislativo. Decreto número 264-89⁹⁰
El congreso nacional,

Considerando: Que la Constitución de la República, en su Artículo 127, manifiesta que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Considerando: Que Honduras cuenta con una fuerza laboral de desempleados y sub-empleados que pasan ya del millón de personas y que ésta es una de las razones determinantes en la crisis económica que sufre el país y que puede llegar a situaciones insospechadas, llevando inclusive a afectar la estabilidad social de la República.

Considerando: Que Honduras debe aprovechar ese mercado de mano de obra que nos ofrece la nueva Ley de Migración Simpson-Rodino, en actividades de la agricultura en los Estados Unidos de Norte América, lo cual vendría a ser en parte una solución al desempleo de miles de hondureños y una fuente importante en la generación de divisas; se hace necesario entonces legislar en el sentido de viabilizar su implementación.

Considerando: Que Honduras no cuenta con la experiencia en el manejo masivo de mano de obra para la exportación, se hace también necesario legislar para hacer posible el aprovechamiento del envío de obreros a los campos agrícolas norteamericanos.

Considerando: Que la nueva Ley de Migración Simpson-Rodino, prohíbe y castiga a los que cobran, especulan en forma ilegal con los obreros extranjeros destinados a las faenas de la agricultura, pudiendo poner en peligro la oportunidad de aprovechar el programa de envío de mano de obra, si no se toman las medidas apropiadas.

**Por tanto,
Decreta:**

Artículo 1.— Dejar sin efecto el inciso d) del Artículo 43 del Código de Trabajo vigente, para el caso específico de los hondureños contratados bajo la visa H2A por Agri-cultores Norteamericanos, Asociaciones de Agricultores y Ganaderos.

Artículo 2.— Crear una Comisión Especial para los fines de este Decreto, integrada por: El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, quien la presidirá, un representante de la Secretaría de Estado en los Despachos de Planificación, Coordinación y Presupuesto, un representante de la Secretaría de Estado en el Despachos de Recursos Naturales y un representante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Congreso Nacional. Esta Comisión reglamentará y adaptará la Ley Simpson-Rodino a la legislación hondureña y tendrá la obligación de implementar y supervisar el programa.

Artículo 3.— La Fuerza de Seguridad Pública (FUSEP), actuará ipso-facto contra aquellas personas que estén haciendo cobros indebidos a los aspirantes a viajar dentro del programa, debiéndole comunicar en las próximas 24 horas al Juzgado competente, quien actuará de oficio en contra de dichos malhechores.

Artículo 4.— A los trabajadores hondureños que partici-pen en el programa previa comprobación de esta con-dición, se les eximirá de la presentación de cualquier documento adicional a la Tarjeta de Identidad y el do-cumento otorgado por la Dirección Nacional de Inves-tigación (DNI), que comprueban que no tienen cuentas pendientes con la justicia.

Artículo 5.— El Gobierno de la República nombrará por medio de la Secretaría de Relaciones Exteriores y a pro-puesta de la Comisión nombrada en el Artículo 2 del presente Decreto, el personal que sea necesario para inspeccionar y velar en los Estados Unidos, el estricto cumplimiento de las condiciones de trabajo establecidas en el Contrato.

Artículo 6.— El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los quince días del mes de diciembre de mil novecien-tos ochenta y nueve.

Carlos Orbin Montoyak, Presidente
Óscar Armando Melara Murillo, Secretario
Armando Rosales Peralta, Secretario

Al Poder Ejecutivo.
Por Tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, D. C., 21 de diciembre de 1989.

José Simón Azcona Hoyo, Presidente

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, Rodolfo Rosales Abella.

Poder legislativo. Decreto número 138-93⁹¹
El congreso nacional,

Considerando: Que el Artículo 17 del Código de Trabajo exceptúa de los impuestos de papel sellado y timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramitan ante las autoridades del trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de dicho Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de tra-bajo o de previsión social.

Considerando: Que el Artículo 717 del mismo Código establece el principio de gratuidad en los juicios del trabajo.

Considerando: Que en caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras; esto conforme con el Artículo 8 del mismo Código de Trabajo.

Por tanto,
Decreta:

Artículo 1.— Interpretar el Artículo 17 del Código de Trabajo en el sentido de que los dictámenes, incapacidades o cualquier tipo de opinión médica dada por profesionales de la medicina a trabajadores y sólo para efectos laborales, deberán extenderse en el papel común membretado que usan dichos profesionales.

Artículo 2.— El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta días del mes de agosto de mil novecientos noventa y tres.

Rodolfo Irías Navas, Presidente
Nahúm Efraín Valladares V., Secretario
Andrés Torres Rodríguez, Secretario

⁹¹ Publicado en La Gaceta No. 27,156 del 24 de septiembre de 1993.

Al Poder Ejecutivo.
Por tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, D. C., 2 de septiembre de 1993.

Rafael Leonardo Callejas Romero, Presidente Constitucional de la República

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo
y Previsión Social, Carlos Torres López

Decreto número 288-98⁹²
El congreso nacional,

Considerando: Que los daños ocasionados como consecuencia del Huracán y Tormenta Tropical Mitch, en el territorio nacional, han producido un deterioro enorme en la economía nacional.

Considerando: Que para la reconstrucción nacional se hace necesario el mayor de los esfuerzos por parte de todos los hondureños, haciendo acopio del aprovechamiento del mayor tiempo posible.

Considerando: Que el Código de Trabajo en el Artículo 339, establece como días feriados o de fiesta nacional las siguientes fechas: 1 enero, 14 de abril, 1 de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre, 25 de diciembre y el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. Asimismo, la Ley de Procedimiento Administrativo en el Artículo 47 establece como feriados nacionales las mismas fechas.

Considerando: Que es imperativo adoptar las medidas pertinentes, para impulsar con el trabajo productivo y el esfuerzo cotidiano sostenido, de todos los hondureños, la reconstrucción de la patria.

Por tanto:

Decreta:

Artículo 1.— Reformar el párrafo primero del Artículo 339 del Código de Trabajo, el que deberá leerse así:

Artículo 339.— Los patronos pagarán los siguientes días feriados o de fiesta nacional:

- 1 de enero;
- 1 de mayo;
- 15 de septiembre;
- 25 de diciembre; y,
- Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

⁹² Publicado en La Gaceta No. 28,765 del 14 de enero de 2000.

Cuando coincidan los feriados con un día inhábil, se entenderá cumplida la obligación pagando el patrono a sus trabajadores un día feriado o de fiesta nacional en la forma en que este Artículo y el siguiente determinan.

Artículo 2.— Reformar el Artículo 47, párrafo primero de la Ley de Procedimiento Administrativo, el que deberá leerse así:

Artículo 47.— Para los efectos del Artículo anterior, se entenderán días hábiles administrativos, todos los del año, excepto los sábados en aquellas oficinas donde no se labore por disposición gubernamental, los domingos, feriados nacionales y los que mandare que vaquen las oficinas públicas. Son feriados nacionales:

1 de enero;
1 de mayo;
15 de septiembre;
25 de diciembre; y,
Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Artículo 3.— Declarar, además de las contempladas en leyes especiales, como fiestas cívicas nacionales sin sus-pensión de labores, las siguientes fechas:

14 de abril, Día de Las Américas;
17 de septiembre, Día del Maestro;
3 de Octubre, Nacimiento del Héroe Francisco Morazán y Día del Soldado; y,
12 de Octubre, Día de la Raza o Descubrimiento de América.

Artículo 4.— Los feriados que caigan en sábado o en domingo, no serán transferidos a día hábil.

Artículo 5.— Quedan derogadas todas las leyes, decretos y disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Artículo 6.— El presente Decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta días del mes de noviembre de mil novecien-tos noventa y ocho.

Rafael Pineda Ponce, Presidente
José Alfonso Hernández Córdova, Secretario
José Angel Saavedra Posadas, Secretario

Al Poder Ejecutivo
Por Tanto: Ejecútese
Tegucigalpa, M. D. C., 21 de diciembre de 1998.

Carlos Roberto Flores Facussé, Presidente Constitucional de la República

El Secretario de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia, Delmer Urbizo Panting

Poder legislativo, Decreto no. 162-99⁹³
El congreso nacional,

Considerando: Que el derecho del trabajo es un derecho eminentemente social y por ello las disposiciones constitucionales y legales son de orden público.

Considerando: Que recientemente este Congreso Nacio-nal emitió el Decreto No. 288-98 de fecha 30 de noviem-bre de 1998, que reforma el párrafo 1) del Artículo 339 del Código de Trabajo.

Considerando: Que tal reforma ha tenido posiciones con-trovertidas en cuanto si con ello se ha restringido o no, derechos adquiridos de los trabajadores, y si esta refor-ma es aplicable a los Contratos Individuales y Colectivos de condiciones de trabajo.

Considerando: Que los contratos son ley entre las Partes y por ello se obligan las Partes contratantes.

Por tanto,
Decreta:

Artículo 1º.— Reformar el Artículo 3 del Decreto 288-98 de fecha 30 de noviembre de 1998, el que en lo sucesi-vo deberá leerse así:

Artículo 3.— Declarar, además de los contemplados en leyes especiales y en los contratos, como fiestas cívicas nacionales, sin suspensión de labores, las fechas si-guientes:

- 14 de Abril, Día de las Américas;
- 17 de Septiembre, Día del Maestro;
- 3 de Octubre, nacimiento de Francisco Morazán y Día del Soldado;
- 12 de Octubre, Día de la Raza o Descubrimiento de América; y,
- 21 de Octubre, Día de las Fuerzas Armadas.

Artículo 2.— Interpretar el Artículo 1 del Decreto 288-98 de fecha 30 de noviembre de 1998, en el sentido de que dicha reforma no afectó ni afecta los contratos individuales y colectivos de condiciones suscritos entre empleadores y trabajadores; por tanto, si se laborase en los días 14 de Abril, 3, 12 ó 21 de Octubre, se pagarán conforme a lo pactado y, en su caso, de inexistencia de disposición contractual al efecto, es estará a lo establecido en el Artículo 340 del Código de Trabajo.

Interpretar asimismo, el Artículo 4 del citado Decreto, en el sentido de que su texto no afectó ni afecta lo pactado en cuanto a transferir a día hábil el descanso, cuando el feriado o la fiesta cívica nacional recayere en día sábado o domingo, según sea el caso.

Artículo 3.— El presente Decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los veinte días del mes octubre de mil novecientos no-venta y nueve.

Rafael Pineda Ponce, Presidente
José Alfonso Hernández Córdova, Secretario
José Ángel Saavedra Posadas, Secretario

Al Poder Ejecutivo
Por Tanto: Ejecútese
Tegucigalpa, M. D. C., 29 de octubre de 1999.

Carlos Roberto Flores Facussé, Presidente Constitucional de la República

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Rosa América Miranda de Galo

Poder legislativo, Decreto no. 199-2001⁹⁴
El congreso nacional,

Considerando: Que en la última semana del mes de octubre de 1998, Honduras sufrió uno de los peores de-sastres naturales de su historia, con motivo del paso del Huracán y Tormenta Tropical Mitch.

Considerando: Que el Congreso Nacional consideró que Pueblo y Gobierno debiesen hacer esfuerzos denodados para contribuir con ello a la reconstrucción nacional y al restablecimiento económico del país.

Considerando: Que con miras a la reconstrucción nacional y al logro de la normalización de las actividades económicas del país se aprobó el Decreto No. 288-98 de fecha 30 de noviembre de 1998, que reforma el Artículo 339 del Código de Trabajo vigente, en los que se suprimieron los días feriados o de fiesta nacional del catorce de abril, tres (3), doce (12) y veintiuno (21) de octubre.

Considerando: Que las causas por las cuales se reformó el artículo en mención y en el que se suprimieron los feriados antes citados ya son inexistentes por haber sido superados con el esfuerzo y contribución del pueblo, gobierno y cooperación de gobiernos amigos.

Por tanto,

Decreta:

Artículo 1.- Derogar el Artículo 1 del Decreto No. 288-98 de fecha 30 de noviembre de 1998 y su interpretación contenida en el Decreto No. 162-99 fechado 9 de noviembre de 1999.

Artículo 2.- Quedando vigente el texto del Artículo 399⁹⁵ del Código de Trabajo.

Publicado en La Gaceta No. 29,654 del martes 11 de diciembre de 2001. Así aparece en La Gaceta, siendo correcto Artículo 339, tal como aparece en el tercer considerando.

Artículo 3.- El presente Decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, el uno de noviembre del dos mil uno.

Rafael Pineda Ponce, Presidente
José Alfonso Hernández Córdova, Secretario
Rolando Cárdenas Paz, Secretario

Al Poder Ejecutivo
Por Tanto: Ejecútese
Tegucigalpa, M. D. C., 30 de noviembre de 2001.

Carlos Roberto Flores Facussé, Presidente Constitucional de la República

El Secretario de Estado en los Despachos de Gobernación y Justicia, Vera Sofía Rubí Ávila

Decreto no. 255-2002
El congreso nacional,

Considerando: Que se hace necesario revisar el papel del Estado frente a los particulares, especialmente en lo que se refiere a constitución, regulación y registro de empresas.

Considerando: Que todas las actuaciones frente a los particulares deben caracterizarse por los principios de economía, celeridad y eficacia, procurando un clima propicio y competitivo para la inversión.

Considerando: Que se plantea como necesaria la revisión permanentemente de nuestra legislación con el objeto de simplificar y racionalizar los procedimientos a que se deben sujetar los particulares para obtener una respuesta del Estado a sus peticiones.

Por tanto:

Decreta:

La siguiente,

Ley de simplificación administrativa

(...)

Capítulo V

Disposiciones finales y transitorias

(...)

Artículo 21.- Derogar las disposiciones siguientes:

(...)

El numeral 16) del Artículo 95 del Código del Trabajo;

(...)

Artículo 22.- El presente Decreto entrará en vigencia veinte (20) días después de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta días del mes de julio del dos mil dos.

Porfirio Lobo Sosa, Presidente
Juan Orlando Hernández Alvarado, Secretario
Angel Alfonso Paz López, Secretario

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M. D. C., 06 de agosto del 2002.

Ricardo Maduro Joest, Presidente de la República

El Secretario de Estado en el Despacho de la Presidencia, Luis Cosenza Jiménez

Poder legislativo, Decreto no. 32-2003
El congreso nacional,

Considerando: Que el Artículo 127 de la Constitución de la República establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, y también a que goce de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo.

Considerando: Que la oferta de empleo en el país ha disminuido significativamente para algunas categorías de trabajadores de oficios tradicionales, lo que aumenta la necesidad de emigrar para buscar trabajo en otros países.

Considerando: Que debe darse mayor flexibilidad a algunas de las disposiciones que se encuentran señaladas en las disposiciones legales del Capítulo Único, del Título I de las “Disposiciones Generales”, del Capítulo III de las “Modalidades del Contrato” en lo que se refiere al “trabajo en el extranjero” del Código del Trabajo, para agilizar el funcionamiento del mercado de trabajo y también para facilitar la movilidad de la mano de obra hondureña.

Por tanto.

Decreta:

Artículo 1. Reformar el Artículo 7 del Capítulo Único, del Título I de las “Disposiciones Generales” del Código de Trabajo sobre la regulación de las agencias privadas de empleo, el que se leerá de la manera siguiente:

Artículo 7. Intermediario: es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República, del presente Código, de su Reglamento y las Disposiciones de Seguridad Social.

Son contratistas y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores, y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a la actividad normal de su empresa o negocio, será solidariamente con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso y para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores, los mismos salarios, prestaciones e indemnizaciones que para el beneficio del trabajo, a sus trabajadores en sus labores, obras o negocios.

Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y mantendrá un registro de los mismos.

Artículo 2.— Reformar los Artículos 43, 44 y 45 del Capítulo III “Modalidades del Contrato” del Código del Trabajo, en lo referente al trabajo en el extranjero, que se leerán de la manera siguiente:

Artículo 43.— Compete a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social regular, supervisar y controlar el reclutamiento y la contratación de trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero suscrita con gobiernos, empresas u entidades domiciliadas dentro o fuera del territorio nacional, garantizando a los trabajadores los derechos establecidos en la legislación laboral del país en el que se prestarán los servicios, así como en los con-

venios internacionales fundamentales adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará las personas naturales o jurídicas que efectúen reclutamiento y/o con-tratación de trabajadores hondureños para laborar en el extranjero, a cuyo propósito emitirá las regulaciones per-tinentes.

Artículo 44.— La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social vigilará para que en la con-tratación de la prestación de servicios en el exterior se cumplan las condiciones que tutelan el trabajo de los menores de edad y se regulan adecuadamente las situa-ciones siguientes:

La minoría de edad;

Garantía adecuada para la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente del trabaja-dor;

Efecto de la inmigración para la economía nacional, en cuyo caso la Secretaría de Estado en los Despa-chos de Trabajo y Seguridad Social debe hacer una exposición razonada y detallada de tal necesidad; y,

Que los contratos aseguren la dignidad de los traba-jadores nacionales o que en alguna otra perjudique al trabajador.

Se exceptúan de las regulaciones anteriores los trabaja-dores con títulos profesionales o aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos calificados o especializa-dos.

Artículo 3.— El presente Decreto entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los once días del mes de marzo de dos mil tres.

Porfirio Lobo Sosa, Presidente
Juan Orlando Hernández Alvarado, Secretario
Ángel Alfonso Paz López, Secretario

Al Poder Ejecutivo.
Por Tanto: Ejecútese.
Tegucigalpa, M. D. C., 31 de marzo de 2003.

Ricardo Maduro, Presidente de la República

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y
Seguridad Social, Germán Edgardo Leitzelar Vidaurreta

Poder legislativo. Decreto no. 150-2008
El congreso nacional,

Considerando: Que es función esencial del Estado alcanzar la plena vigencia de las garantías y derechos individuales y sociales que determina la Constitución y que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Considerando: Que la garantía de estabilidad laboral y la concurrencia de beneficios de auxilio económico cuando se producen despidos laborales, por las causas que determina la Ley, forman parte de los principios de equidad aplicables para asegurar la continuidad de las condiciones de vida del trabajador y su familia, en el evento de perder su empleo.

Considerando: Que las condiciones del mercado laboral y el comportamiento de las relaciones del trabajador con sus empleadores han cambiado drásticamente, en la medida que ha evolucionado el comportamiento social y se manifiestan nuevos fenómenos culturales y económicos que inciden en las relaciones laborales.

Considerando: Que es atribución del Congreso Nacional, crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

Por tanto,

Decreta:

Artículo 1.- Reformar parcialmente el Artículo 120 del **Código de Trabajo**, contenido en el Decreto No. 189 del 19 de mayo de 1959, Artículo que fuese reformado por Decreto No. 247-89 del 15 de diciembre de 1989, así como adicionando el Artículo 120-A, a dicho Código, y que se leerá así:

Artículo 120.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado por alguna de las causas previstas en el Artículo 114 u otra ajena a la voluntad del trabajador o según se regula en este Artículo por retiro voluntario o por fallecimiento

del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las reglas siguientes:

...

...

...

En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de veinticinco (25) meses;

...

...

También tendrá derecho al auxilio de cesantía después de un trabajo continuo de quince (15) años o más, si el trabajador decide voluntariamente dar por terminado un contrato de trabajo, tendrá derecho a recibir un treinta y cinco (35) por ciento del importe que le correspondería por los años de servicio según los literales c) y d) de este Artículo; en caso de fallecimiento natural después de seis

meses de laborar, el porcentaje se eleva a un setenta y cinco (75%) por ciento pagadero a sus beneficiarios.

El beneficio anterior será aplicable siempre y cuando no se presenten las circunstancias previstas en el Artículo 112 de este Código o cuando el trabajador esté acogido a los beneficios señalados en el literal f) de este Artículo o a iguales o superiores beneficios de otro sistema donde el patrono sea aportante.

Artículo 120-A.- Las microempresas definidas como toda unidad económica con un máximo de diez (10) emplea-dos remunerados, no les será aplicable el contenido del literal g) del Artículo anterior, y en relación al literal d) están obligadas a reconocer quince (15) meses en con-cepto de auxilio de cesantía.

Artículo 2.- Los trabajadores y patronos podrán pactar a favor del trabajador, el pago patronal anual de un importe equivalente del auxilio de cesantía, teniendo dichos pa-gos las consideraciones siguientes:

Si el contrato de trabajo termina por causas imputables al patrono y como consecuencia de ello el trabajador adquiere el derecho de pago de cesantía,

los pagos efectuados se aplicarán a la cancelación de los derechos adeudados, sin perjuicio del derecho del trabajador de demandar su reintegro;

Si la terminación del contrato fuese por causa imputable al trabajador, y por lo tanto éste no adquiere el derecho de pago de la cesantía, los pagos efectuados por el patrono quedan a favor del trabajador; y,

Los pagos citados en los numerales 1) y 2) no serán incorporados en los importes para el cálculo de beneficios laborales.

Artículo 3.- El presente Decreto entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los tres días del mes de octubre de dos mil ocho.

Roberto Micheletti Baín, Presidente
José Alfredo Saavedra Paz, Secretario
Elvia Argentina Valle Villalta, Secretaria

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 31 de octubre de 2008.

José Manuel Zelaya Rosales, Presidente de la República

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Mayra Mejía del CID.

Convenios ratificados por Honduras

C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	17:11:1964	ratificado
C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	09:06:1980	ratificado
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	21:02:1957	ratificado
C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932	17:11:1964	ratificado
C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	17:11:1964	ratificado
C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	20:06:1960	ratificado
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	17:11:1964	ratificado
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	20:06:1960	ratificado
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	06:05:1983	ratificado
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	27:06:1956	ratificado
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949	20:06:1960	ratificado

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	27:06:1956	ratificado
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	09:08:1956	ratificado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	04:08:1958	ratificado
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	20:06:1960	ratificado
C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	20:06:1960	ratificado
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	20:06:1960	ratificado
C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	17:11:1964	ratificado
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	09:06:1980	ratificado
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	09:06:1980	ratificado
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	28:03:1995	ratificado
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	25:10:2001	ratificado

Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica
y República Dominicana.

Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo
para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

Dirección: Ofiplaza del Este - Edificio B - 3er Piso, Barrio
Betania, Montes de Oca, San José, Costa Rica

Apartado Postal: 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica

Teléfonos: (506) 2207-8700 • Fax: (506) 2224-2678

<http://www.oit.or.cr>

Esta publicación ha sido financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta publicación no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

ISBN: 978-99926-45-41-3



9 789992 645413