Código del trabajo y sus reformas

Decreto 189-59

Publicado el 15 de julio de 1959, gaceta no. 16,827.

Artículo 1
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.

Artículo 2
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:

1.- Las explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen permanentemente más de diez (10) trabajadores;

2.- Los empleados públicos nacionales, departamentales y municipales. Se entiende por empleado público aquel cuyo puesto ha sido creado por la constitución, la ley, decreto ejecutivo o acuerdo municipal. Las relaciones entre el estado, el departamento y el municipio y sus servidores, se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan; y,

3.- Las disposiciones que el presente código declare solo aplicables a determinadas personas o empresas. En caso de emergencia nacional de carácter grave, los trabajadores que en los proyectos del estado se paguen por planillas quedarán sujetos al régimen establecido en el presente artículo.

Artículo 3
Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación 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 cualquiera..

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

Artículo 5
Patrono es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Artículo 6
Se consideran representantes de los patronos y en tal concepto obligan A estos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración.

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 aquel para con el 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.

Artículo 8
En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras. No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

Artículo 9
Todo contrato de trabajo será revisable cuando quiera que sobrevengan imprevistas y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando se solicite revisión de un contrato se procederá en la forma establecida en el artículo 71.

Artículo 10
Se prohíbe tomar cualesquiera clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles 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 intentado ejercerlos.

Artículo 11
Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa (90%) de trabajadores hondureños y pagar a estos menos del ochenta y cinco por ciento (85%) del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen. Ambas proporciones pueden modificarse: a) cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional o de carencia de técnicos hondureños en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias el poder ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del ministerio de trabajo y previsión social 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 disminución de los expresados porcentajes debe exigir a las empresas:

1. - Que realicen inmediatamente programas efectivos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores hondureños; y,
2. - Que presenten semestralmente o cuando sean requeridos por el ministerio de trabajo y previsión social, informes detallados de los puestos ocupados por extranjeros y que contengan los requisitos y especializaciones requeridas para los cargos, y las atribuciones de estos. Cuando la inspección general del trabajo, previo estudio, determine que los hondureños están capacitados para desempeñar con eficiencia los puestos especializados, el ministerio de trabajo y previsión social, debe requerir a la empresa para que proceda a la substitución del

trabajador extranjero por el nacional. B) 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 Centroamérica- nos dé origen. En todas estas circunstancias el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el poder ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del ministerio de trabajo y previsión social debe expresar claramente las razones, limite y duración de la modificación que se haga. Para el computo 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. 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 estos no excedan de dos (2) en cada una de ellas. 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.

Artículo 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.

Artículo 13
A nadie se impedirá el libre transito 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.

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

Artículo 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.

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

Artículo 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. Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo. Los servicios de los funcionarios del trabajo respecto de particulares serán gratuitos.

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

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

Artículo 20
Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres (3) elementos esenciales: a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de ordenes, en cualquier momento en cuanto el modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse Por todo el tiempo de duración del contrato; y, c) un salario como retribución del servicio. 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.

Artículo 21
Se presume que toda relación de trabajo personal esta regida por un contrato de trabajo.

Artículo 22
Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos (2) o más patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

Artículo 23
El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o perdidas.

Artículo 24
Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las disposiciones de este código.

Artículo 25
En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantes y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Artículo 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 obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo genero de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Artículo 27
La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo, o de la relación de trabajo, solo 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.

Artículo 28
La sustitución de patronos no afectara 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.

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

Artículo 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 algunos 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.

Artículo 31
Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo las personas que hayan cumplido dieciséis (16) años de edad.

Artículo 32
Los menores de catorce (14) años 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. Para menores de dieciséis (16) años, la jornada de trabajo, que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis (6) horas y de treinta y seis (36) semanales, en cualquier clase de trabajo.

Artículo 33
Los menores de dieciséis (16) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y en defecto de estos, de un inspector de trabajo. A falta de inspector de trabajo, la autorización la dará el jefe del concejo de distrito o alcalde municipal del término en que deba cumplirse el contrato, sin perjuicio de lo que establezca la ley de menores. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente, físico ni moral para el menor, en el ejercicio de la actividad de que se trata. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

Artículo 34
Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto patrono esta 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.

Artículo 35
Tendrán también capacidad para contratar su trabajo, además de los menores determinados en el artículo 33, los insolventes y fallidos. Las capacidades especificas a que alude el párrafo anterior lo son solo 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. La interdicción del patrono declarada judicialmente, no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores, anteriormente a dicha declaratoria.

Artículo 36
Todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prorrogas debe constar por escrito, salvo lo dispuesto en el artículo 39 de este código, y se redactara 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.

Artículo 37
El contrato de trabajo escrito, contendrá:

a) nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, domicilio, procedencia y nacionalidad de los contratantes, número, lugar y fecha de expedición de la tarjeta de identidad de los contratantes, y cuando no estuvieren obligados a tenerla, se hará referencia de cualquier otro documento fehaciente o se comprobara la identidad por medio de dos testigos idóneos que también firmaran el contrato;
b) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
c) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido y la fecha en que se iniciara 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 inicio la prestación de sus servicios al patrono;
d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
e) El lugar preciso en que deberá habitar el trabajador, cuando la prestación de los servicios fuere en sitio diferente al lugar donde habitualmente vive y en virtud del convenio el patrono se obligue a proporcionarle alojamiento;
f) El tiempo de, la jornada de trabajo y las horas en que deberá prestarse;
g) Si el trabajo se ha de efectuar por unidad de tiempo, de obra, por tarea o a destajo, o por dos (2) o más de estos sistemas a la vez, según las exigencias de las faenas;
h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, periodo y lugar de pagos; 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 materiales, 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. 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.
i) Nombres y apellidos de las personas que vivan con el trabajador y de las que dependan económicamente de él;

j) Beneficios que suministre el patrono en la forma de habitación, luz, combustible, alimentación. Etc., si el patrono se ha obligado a proporcionarlos, y la estimación de su valor;
k) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
l) Lugar y fecha de la celebración del contrato; y,
m) Firma de los contratantes y cuando no supieren o no pudieren firmar, se hará mención de este hecho, se estampara la impresión digital y firmara otra persona a su ruego.

Artículo 38
El ministerio de trabajo y previsión social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo.

Artículo 39
El contrato podrá ser verbal, cuando se refiera:
a) Al servicio domestico;.
b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta (60) días;
c) A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos (Lps. 200.00) Lempiras, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta (60) días; y,
d) A las labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura o de la ganadería.

Artículo 40
Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:
1.- La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.
2.- La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otro cualquiera, y los periodos que regulen su pago; y,
3.- La duración del contrato.

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

Artículo 42
Cuando el contrato de trabajo tenga por objeto la prestación de servicios dentro de la republica, pero en lugar que no sea residencia habitual del trabajador, todo patrono esta 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 lo de la familia del trabajador que vivía con el 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. Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de dos (2) kilómetros de distancia de la morada donde resida habitualmente el trabajador, el patrono estará igualmente obligado a costearle los gastos de traslado. Los patronos no estarán obligados a costear el transporte a que se refiere el párrafo anterior, cuando los centros de trabajo solo sean accesibles por caminos de herradura.

Artículo 43

Todo contrato de trabajo celebrado por trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio nacional deberá extenderse por escrito, ser aprobado por la secretaria de trabajo y previsión social y visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios o ejecutarse la obra, o en su defecto, por el cónsul de una nación amiga. Para su completa validez, debe contener además, las siguientes estipulaciones:

a) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe comprobar en forma legal que tiene permanentemente, domiciliado en la capital de la republica, y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;
b) El contrato de enganche de trabajadores nacionales contendrá, por lo menos, las siguientes estipulaciones: lugar a donde serán llevados los trabajadores; el genero de labores que van a desempeñar; el número de horas obligatorias de trabajo diario; la duración del contrato; el salario que se pagara; la alimentación, el alojamiento y el servicio medico que se prestara a los trabajadores, la manera de transportarlos, y la forma y condiciones en que se les repatriara;
c) Los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrono contratista. Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de estos se ha permitido; y,
d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del ministerio de trabajo y previsión social, la suma prudencial que este fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se hayan convenido que los acompañen, y también para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

Asimismo, beberá acreditar que alguna institución de reconocida solvencia en la republica de honduras, se obliga solidariamente con el agente o con la

empresa empleadora, a costear la repatriación de los trabajadores y sus familiares que hubieran salido con ellos del país, hasta llevarlos al lugar de su procedencia. La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas manifiesten formalmente su negativa a volver a honduras, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos. En caso de negarse a retornar al país, dichos trabajadores, familiares o personal. Deberán manifestar formalmente ante un representante diplomático o consular hondureño, su negativa. El referido deposito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos, las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo.

Artículo 44
El ministerio de trabajo y previsión social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior en los siguientes casos: a) si los trabajadores son menores de edad; b) si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos; c) si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional, en cuyo caso el ministerio de trabajo y previsión social deberá hacer una exposición razonada y detallada de tal necesidad; y, d) si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores nacionales o que en alguna otra forma estos puedan salir perjudicados.

Artículo 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.

Artículo 46
El contrato individual de trabajo puede ser:

a) Por tiempo indefinido. Cuando no se especifica fecha para su terminación;
b) Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. 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,
c) Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. 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. El contrato para obra o servicios determinados durara hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros.

A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre.

Artículo 47
Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se consideraran como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contara desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos a plazo fijo para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Artículo 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 solo podrá decretarse a petición del trabajador. Igual disposición regirá para los servicios que requieran preparación técnica especial cuando el término del contrato sea mayor de cinco (5) años. No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prorroga expresa o tacita. Lo será de esta última manera por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios sin oposición del patrono.

Artículo 49
El periodo 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 este, la conveniencia de las condiciones de trabajo. Este periodo será remunerado, y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuara este por tiempo indefinido.

Artículo 50
El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos, se presume como periodo de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

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

Artículo 52
Durante el periodo 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. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas

las prestaciones, a excepción del pre-aviso y la indemnización por despido. 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 este por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el periodo de prueba.

Artículo 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. También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes. 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 consideraran incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario.

Artículo 54
Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo soliciten, un contrato colectivo. 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.

Artículo 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.

Artículo 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. Se entenderá, en general, que el contrato colectivo puede recaer sobre cualquier materia con tal que su objeto sea lícito. No es necesario para la validez del contrato colectivo que este 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.

Artículo 57
Los patronos que actúen individualmente o en conjunto acreditaran su capacidad con arreglo al derecho común. Los representantes de trabajadores o patronos no organizados en sindicatos, acreditaran su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes. Los representantes de las organizaciones de trabajadores o de patronos acreditaran su capacidad con

la sola presentación de los estatutos, si estos 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. En todos los casos, los firmantes de contratos colectivos deberán ser personas mayores de edad.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 60
Los contratos colectivos obligan a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran. 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 este previere expresamente lo contrario. Los patronos y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipulas condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo. 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. 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. No se consideraran contrarias a la convención o contratos colectivos las disposiciones de los contratos individuales del trabajo que sean más favorables para los trabajadores. Las disposiciones de un contrato colectivo no se consideraran contrarias a las leyes cuando sean más favorables para los trabajadores. Las disposiciones de las leyes prevalecerán siempre sobre las del contrato colectivo y las de este sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Artículo 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 otra 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.

Artículo 62
Si firmado un contrato colectivo de trabajo el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebro, 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.

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

Artículo 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.

Artículo 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:
I.- Otros sindicatos partes en el contrato;
II.- Miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
III.- Sus propios miembros; y,
IV.- Cualquiera otra persona obligada en el contrato.

Artículo 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 ocasione un perjuicio individual.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 69
A menos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo. Si dentro de los sesenta (60) 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 periodos sucesivos de un (1) año, que se contaran desde la fecha señalada para su terminación.

Artículo 70
Para que sea valida 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. 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. Formulada así la denuncia del contrato colectivo. Este continuara vigente hasta tanto se firma un nuevo contrato.

Artículo 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.

Artículo 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 lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

Artículo 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:

1) Necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores un nivel de vida suficiente.
2) Necesidad o conveniencia de igualar o uniformar las condiciones de trabajo dentro de una misma actividad económica o en actividades económicas similares.
3) Necesidad o conveniencia de asegurar a los trabajadores. A igualdad de situaciones. La igualdad de tratamiento y de oportunidades;
4) Necesidad o conveniencia de impedir la competencia en las actividades económicas basada en el tratamiento desigual de los trabajadores y, 5) consecuencias Sociales y económicas de la extensión de los efectos de los contratos colectivos.

Artículo 74
El ministerio de trabajo y previsión social formulara la propuesta de extensión. De oficio o a petición de una o varias organizaciones de trabajadores o de patronos, agregando a la propuesta, la opinión, que solicitara previamente. Del ministerio de economía. 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. Vencido el plazo y considerados todos los antecedentes, el poder ejecutivo dictara resolución disponiendo la postergación del asunto o la extensión del contrato colectivo en todo o en parte. En el caso de disponer la postergación, solamente podrá tratar nuevamente el asunto mediante nueva propuesta v 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 obligara a los empleados y trabajadores de que se trate, fecha que no será anterior a la publicación de la resolución en "la gaceta".

Artículo 75
No obstara 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 art.73.

Artículo 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, prorroga o extensión.

Artículo 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 v al ministerio de trabajo y previsión social. 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. Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio del derecho de cualquier persona, natural o jurídica, titular de un interés legitimo, de accionar ante los jueces de letras del trabajo o. A falta de estos, ante los jueces de letras de lo civil.

Artículo 78
Todo contrato colectivo deberá ser registrado en la dirección general del trabajo, mediante deposito del ejemplar a que se refiere el artículo 58, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes: cualquiera de las partes puede ser encargada de efectuar el deposito. Si la parte encargada No efectuare el depósito, la otra tendrá derecho o hacerlo en cualquier tiempo, haciendo entrega de su ejemplar, a la dirección general del trabajo, que le expedirá copia autentica del convenio y constancia del registro y notificara a la otra parte. Por el hecho del depósito, el cumplimiento de todo contrato colectivo queda bajo la vigilancia de la dirección general del trabajo. La dirección general del trabajo podrá objetar cualquier disposición de un contrato colectivo de trabajo. Cuando considere que es ilícita.

Artículo 79
Los patronos comprendidos en un contrato colectivo estarán obligados a Colocar, en lugares visibles del establecimiento o de fácil acceso a los trabajadores, copias del contrato, impresas o escritas a maquina.

Artículo 80
La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, a pedido de la dirección general del trabajo. Dispondrá la publicación de todo contrato colectivo, cuando esta sea necesaria o conveniente. Para el conocimiento de los interesados y para su cumplimiento.

Artículo 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 estos.

Artículo 82
La inspección general del trabajo será la autoridad administrativa de aplicación de todo contrato colectivo registrado, y a ella competerá 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.

Artículo 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 secretaria de trabajo y previsión social.

Artículo 84
Contra las resoluciones interpretativas. De intimación 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 secretaria de trabajo y previsión social, observando, en lo que fuere aplicable, lo dispuesto en el código de procedimientos administrativos.

Artículo 85
La Secretaria de Trabajo y Previsión Social prestara la asesoría necesaria, siempre que le sea solicitada.

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

Artículo 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 capitulo 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.

Artículo 88
Esta 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 patrón ocupe más de diez (10) trabajadores.

Artículo 89
Los reglamentos deberán ser sometidos a la aprobación de la Secretaria 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 deben observarse también para toda modificación o derogatoria que se haga del reglamento interior de trabajo.

Artículo 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, solo puede ser favorable al trabajador.

Artículo 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.

Artículo 92
El reglamento, además de las prevenciones que se estimen convenientes, contendrá:
1) Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento;
2) Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba;
3) Trabajadores accidentales o transitorios;

4) Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo sé efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada;
5) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
6) Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago;
7) 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 domestica;
8) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que corresponda; el lugar, día y hora de pago y periodos que lo regulan;
9) 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 este, un representante de los trabajadores.
10) 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;
11) Prescripciones de orden y seguridad.
12) Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales, e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes;
13) Orden jerárquico de los representantes del patrono, jefes de sección, capataces y vigilantes;
14) Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de diez y seis (16) años;
15) 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;
16) 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;
17) Prestaciones adiciónales a las legalmente obligatorias, si existieren;
18) 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,
19) Publicación y vigencia del reglamento.

Artículo 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 arbítrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al

trabajador.

Artículo 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.

Artículo 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:

1) pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos 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;
2) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al patrono;
3) 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;
4) 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.
5) Conceder licencia al trabajador para que pueda cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la ley en caso de grave calamidad domestica 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 no sea tal que perjudique el funciónamiento de la empresa; pero el patrono no esta 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 carácter de interinos. Cuando el trabajador desempeñe cargos de dirección sindical, las licencias duraran 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;

6) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabras o de obra y de actos que pudieran afectar su dignidad;
7) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener en sus empresas las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo;
8) 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;
9) 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;
10) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de el, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen;
11) Mantener a la disposición de empleados o dependientes en los almacenes, tiendas, farmacias, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos análogos, el número suficiente de sillas;
12) Hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias soliciten los sindicatos. Estos comprobaran que las cuotas cuyo descuento piden, son las que establecen sus estatutos;
13) 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 comprobaran que las cuotas cuyo descuento piden son las que establecen sus estatutos;
14) 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 este a una distancia no menor de cinco (5) kilómetros de la población más próxima.
15) 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;
16) Remitir en el mes de febrero, cuando tenga a su servicio diez (10) o más trabajadores, permanentes, a la secretaria de trabajo y previsión social, un informe que contenga los egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el año anterior; y los nombres, apellidos, edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días. Que hubiere trabajado cada uno de sus trabajadores, junto con el salario que individualmente les hubiere correspondido durante dicho periodo; datos que tomarán de un libro de salarios autorizado por dicha secretaria, que llevaran al efecto. Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estime convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que

carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio domestico;

17) 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 de edad escolar sea mayor de veinte (20). La educación que se imparta en esos establecimientos Se sujetara a los planes y 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;

18) Los patronos que empleen más de doscientos (200) 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 estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrono. Cuando tenga a sus ordenes más de dos mil (2.000) trabajadores deberán sostener, en las condiciones antes indicadas, tres (3) pensionados. El patrono solo 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;

19) Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciónes del contrato colectivo. A falta de estas, respetaran los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando;

20) En los lugares en donde existan enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria del lugar;

21) En los cortes de piedra, cantera, minas de arena, hornos de calcinación, basalto y fabricas de cemento, observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la secretaria 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.

22) Establecer un escalafón que rija 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 los trabajadores debe ser apreciada por organismos compuestos de trabajadores y patronos y, cuando no se lograse acuerdo, con la intervención del ministerio de trabajo y previsión social; y,

23) Cumplir las demás obligaciones que les impongan las leyes y reglamentos de trabajo.

Artículo 96

Se prohíbe a los patronos:

1) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;
2) 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;
3) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales licitas;
4) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;
5) 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 estos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen;
6) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;
7) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
8) 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.
9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de estos;
10) 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;
11) Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes o reglamentos vigentes; y,
12) Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador cuando dicha condición no este expresamente convenida.

Artículo 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:
1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido;
2) Ejecutar por si mismos su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidos;
3) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio;
4) 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;

5) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo;
6) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo no incurriendo en responsabilidad si el deterioro se origino por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de esos objetos;
7) Comunicar al patrono o a su representante las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patronos.
8) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa;
9) Acatar 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;
10) Someterse a reconocimiento medico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este. 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;
11) Desocupar 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 tramites 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 del trabajo ordenara el lanzamiento;
12) Abstenerse 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 establecimientos, talleres y lugares de trabajo; y,
13) Cumplir las demás obligaciones que les impongan este código, las leyes y reglamentos de trabajo. No este expresamente convenida.

Artículo 98
Se prohíbe a los trabajadores:
1) Faltar al trabajo, o abandonarlo en horas de labor, sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono;
2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o en cualquier otra condición anormal análoga;
3) 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;
4) Sustraer de la fabrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos laborados, sin permiso del patrono.

5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;
6) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse;
7) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y,
8) 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.

Artículo 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. La Suspensión puede afectar a todos lo contratos vigentes en una empresa o solo a parte de ellos.

Artículo 100
Son causas de suspensión de los contratos de trabajo sin responsabilidad para las partes:
1.) La falta de materia prima o fuerza motriz en la negociación siempre que no fuere imputable al patrono;
2.) La fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;
3.) El exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada;
4.) La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;
5.) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrono;
6.) La muerte o incapacidad del patrono, siempre que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción del trabajo;
7.) Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para desempeñar sus labores;
8.) El descanso pre y post-natal; licencias, descansos y vacaciones;
9.) La detención o la prisión del trabajador decretada por autoridad competente;
10.) La detención o la prisión preventiva del patrono decretada por autoridad competente, cuando se interrumpa necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
11.) El ser llamado el trabajador a prestar servicio militar;
12.) El ejercicio de un cargo sindical que impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores;
13.) A la huelga legal;
14.) El paro legal; y,

15.) Cualquier otra causa justificada no prevista en los ordinales anteriores, a juicio del ministerio de trabajo y previsión social.

Artículo 101
La suspensión de los contratos de trabajo surtirá 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 secretaria de trabajo y previsión social o ante los representantes de la misma debidamente autorizados, dentro de los tres (3) días posteriores al ya mencionado, o treinta (30) días antes de la suspensión, cuando el hecho que la origine sea previsible. Si la secretaria de trabajo y previsión social no autorizare la suspensión por no existir la causa alegada o por ser esta injusta, la declarara sin lugar, y los trabajadores podrán ejercitar sus derechos emanados del contrato de trabajo, de las leyes y reglamentos laborales y demás disposiciones aplicables, por la responsabilidad que competa al patrono.

Artículo 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 anticipación a la interrupción de los trabajos. Si interrumpe los trabajos sin dar el aviso a que se refiere el párrafo anterior, tendrá que indemnizar a los trabajadores con treinta (30) días de salario, y si dado el aviso, los interrumpe antes del vencimiento del plazo estipulado, deberá pagar a los trabajadores el salario que habrían devengado en los días que falten para que termine el plazo indicado. 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, aun cuando el ministerio apruebe la suspensión. 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.

Artículo 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 comunicara 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. 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 insertara por tres (3) veces consecutivas en el diario oficial "la gaceta", y en otro de vasta circulación, y en este caso el término de treinta (30) días comenzara a correr para dichos trabajadores a partir de la fecha de la primera publicación.

Artículo 104
En el caso del inciso 7o. Del artículo 100, si el trabajador es victima 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. 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 este se prevalezca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes: 1o.) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses, ni mayor de seis (6), le pagara medio salario durante un (1) mes; 2o.) Después de un trabajo. Continuo mayor de seis (6) meses, pero menor de nueve (9), le pagara medio salario durante dos (2) meses; 3o.) Después de un trabajo continuo mayor de nueve (9) meses le pagara medio salario durante tres (3) meses; y, 4o.) Después de un trabajo continuo mayor de cinco (5) años le pagara treinta (30) días de salario por cada año de servicio. Es entendido que en estos se aplicara lo dispuesto en el artículo 123 y que el patrono, durante la suspensión del contrato, podrá colocar interinamente a otro trabajador y despedir a este, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

Artículo 105
Una vez transcurrido el periodo 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 este 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.

Artículo 106
En el caso del inciso 9o. Del artículo 100, el trabajador dará aviso al patrono dentro de los cinco (5) días siguientes a aquel 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. A solicitud del trabajador o de cualquier persona en nombre de este, el jefe de la cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior. En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 104.

Artículo 107
En el caso del inciso 11 del artículo 100, el trabajador debe dar aviso por escrito al patrono y a la secretaria de trabajo y previsión social de la causa que le impide asistir al trabajo dentro de los cinco (5) días siguientes a aquel en que entro al servicio, y el patrono esta obligado a conservar el puesto al trabajador hasta treinta (30) días después de terminado el servicio militar. Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas cuando lo considere conveniente y el patrono esta obligado a admitirlo tan pronto como este gestione su reincorporación. 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.

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

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

Artículo 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 al trabajo, a su elección.

Artículo 111
Son causas de terminación de los contratos de trabajo:
1.) Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la ley;
2.) El mutuo consentimiento de las partes;
3.) Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
4.) Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el artículo 104;
5.) Perdida de la libertad del trabajador en el caso previsto en el artículo 106;
6.) Caso fortuito o fuerza mayor;
7.) 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 de trabajo, o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que este existe, volverá a el, salvo que haya motivo justificado para su despido, lo mismo se observara cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo;

8.) La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1º. 3º. , 4º., 5º., y 6º., del artículo 100;
9.) Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
10.) Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los artículos 112 y 114;
11.) Insolvencia o quiebra;
12.) El preaviso de las partes; y,
13.) Resolución del contrato decretada por autoridad competente. En los casos previstos en los siete primeros incisos de este artículo, la terminación del contrato no acarreara 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 13 se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que orden la resolución del contrato.

Artículo 112
Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:
a) El engaño del trabajador o del sindicato que lo hubiere propuesto mediante la presentación de recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejara de tener efecto después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador.
b) 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;
c) 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 cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciere imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo;
d) 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;
e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
f) Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
g) Haber sido condenado el trabajador a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia ejecutoriada;

h) 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;
i) 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 este 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;
j) La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;
k) 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,
l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98 o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho este debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

Artículo 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 este goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales del trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundo 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 este 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. 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. El derecho del trabajador a exigir el cumplimiento del contrato se regula de la siguiente manera:
a) El ejercicio del derecho es alternativo con el de reclamar las indemnizaciones a que hace referencia la primera parte de este artículo; y,
b) Si el juez declara en su fallo la reinstalación solicitada por el trabajador, este no tiene derecho a las indemnizaciones correspondientes al despido injustificado, pero si a los salarios que hubiere dejado de percibir desde que ocurrió aquel, 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.

Artículo 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:

a) Engaño de 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.
b) 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 este;
c) 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;
d) Actos graves del patrono o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del trabajador o de sus familiares;
e) 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;
f) 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;
g) Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes 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 motivo de indemnización. El trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario;
h) Adolecer el patrono, un miembro de su familia, su representante u otro trabajador de una enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
i) Incumplimiento, de parte del patrono, de las obligaciones convencionales o legales;
j) Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al patrono, de acuerdo con los artículos 95 y 96, siempre que el hecho este debidamente comprobado; y,
k) Incumplimiento del patrono, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos.

Artículo 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 este goza del derecho de emplazarlo ante los tribunales de trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probar que abandono 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 estimación 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 correspondientes. Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, el trabajador puede separarse de su puesto conservando su derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales que procedan.

Artículo 116
Si el contrato es por tiempo indeterminado cualquiera de las partes puede hacerlo terminar dando a la otra un preaviso durante el término de este el trabajador que va a ser despedido tiene derecho a licencia remunerada de un (1) día en cada semana a fin de que pueda buscar nueva colocación el preaviso será notificado con anticipación así: a) de veinticuatro (24) horas, cuando el trabajador ha servido a un mismo patrono de modo continuo menos de tres (3) meses; b) de una (1).semana, cuando le ha servido de tres (3) a seis (6) meses; c) de dos (2) semanas, cuando le ha servido de seis (6) meses a un (1) año; d) de un (1) mes, cuando le ha servido de uno (1) a dos (2) años; y e) de dos (2) meses, cuando le ha servido por más de dos (2) años. Dichos avisos pueden omitirse por cualquiera de las partes pagando a la otra la cantidad que le corresponda, según lo dispuesto en el artículo 118.

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

Artículo 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 cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso. En caso de que el patrono sea el culpable quedará obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso.

Artículo 119
El término del preaviso empezara a correr desde el día siguiente al de la notificación respectiva.

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 este un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas: a) 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; b) 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; c) 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: d) en ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho (8) meses; e) el auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las ordenes de otro patrono; y, f) 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, cuyo valor actual 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 ultima institución; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenia asegurado a este 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 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 la causas enumeradas en el artículo 114, será indemnizado por el patrono con el importe del salario que habría devengado en el tiempo y 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.

Artículo 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 fijara 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.

Artículo 123
El preaviso, auxilio de cesantía o indemnización de que tratan los artículos anteriores se regirán por las siguientes reglas: a) el importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias; b) la indemnización que corresponda se calculara tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos (6) meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término; c) 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, d) será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Artículo 124
El patrono no podrá dar por terminado el contrato 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 del trabajo hasta que termine el descanso post-natal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

Artículo 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 constancia que exprese:

a) La fecha de iniciación y terminación de las labores;
b) La clase de trabajo desempeñado; y,
c) El salario devengado durante el último periodo de pago. Si el trabajador lo desea la constancia deberá expresar también:
    a) La eficiencia y comportamiento del trabajador: y,
    b) La causa o causas de la terminación del contrato.

Artículo 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. Gozaran 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.

Artículo 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.

Artículo 128
Los menores que no hayan cumplido diez y seis (16) 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.

Artículo 129
Es prohibido el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de diez y seis (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.

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

Artículo 131
Tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los menores de diez y seis (16) años, dentro de las limitaciones establecidas en los artículos 32 y 33 de este código.

Artículo 132
En las escuelas ocasiónales 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 realizara con fines de entrenamiento vocacional y no de explotación en ningún caso se descuidará la enseñanza académica primaria a que tiene derecho todo niño.

Artículo 133
Todo patrono, que ocupe los servicios de menores de diez y seis (16) años llevara un registro en que conste:

1.) Edad del menor para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el registro del estado civil expedirá libres de derechos fiscales las certificaciones que se le pidan;
2.) Nombres y apellidos del trabajador menor, su domicilio y dirección;
3.) Nombres y apellidos de los padres o de sus representantes legales si los tuviere;
4.) Nombre de la empresa o patrono, su domicilio y dirección;
5.) Autorización escrita de los padres o representantes legales del menor, y en defecto de estos, de los funcionarios a que se refiere el artículo 33 de este código en la autorización aludida se deberán consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deban trabajar los menores de edad. Cuando esta autorización la otorgue los padres o representantes legales del menor, será necesario el visto bueno del inspector de trabajo respectivo, y a falta de este, de los funcionarios a que se alude en el párrafo primero de este inciso;
6.) La clase de trabajo a que se les destine;
7.) Horas diarias de trabajo;
8.) Forma y monto de la retribución o salario.
9.) Fecha de ingreso al trabajo; y,
10.) Certificación de que el menor ha cumplido o cumple su obligación escolar. Copia de este registro se enviara mensualmente al inspector de trabajo, debiendo este funcionario exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la verdad de los datos declarados en el registro.

Artículo 134
Se prohíbe ocupar a los varones menores de diez y seis (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.

Artículo 135
Toda trabajadora en estado de gravidez gozara 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 conservara el empleo y todos los derechos

correspondientes a su contrato de trabajo si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajos a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor para los efectos del descanso de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado medico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto; y c) 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 todo medico que desempeñe algún cargo remunerado por el estado o por sus instituciones, deberá expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono dará un acuse de recibo para los efectos legales.

Artículo 136
Los patronos cubrirán la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al artículo anterior corresponde a la trabajadora en estado de gravidez cuando el Instituto Hondureño de Seguridad Social no este obligado a cubrir el subsidio de maternidad, la obligación que señala este artículo corre íntegramente a cargo del patrono.

Artículo 137
La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a la 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. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado medico sobre lo siguiente: a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar; y, b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora en este caso y cuando la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado medico 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 este no exceda de tres (3) meses. Estas prestaciones no son aplicables cuando se trate de aborto criminal.

Artículo 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.

Artículo 139
El subsidio durante los periodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora, y podrá suspendérsele si la inspección general del trabajo o sus representantes comprueban, a instancia del patrono, que esta, fuera de las labores domesticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

Artículo 140
El patrono esta 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 en el de la tarde, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad este derecho será ejercitado por las madres cuando lo juzgue conveniente, sin más tramite que participar al director del trabajo la hora que hubieren escogido el patrono esta en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en los párrafos anteriores, si la trabajadora presentare certificado medico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos 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 los patronos pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el párrafo anterior.

Artículo 141
La retribución del descanso forzoso se fijara 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 determinara dividiendo el salario devengado en el respectivo periodo 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 aplicara la regla señalada para el descanso forzoso pre y post-natal.

Artículo 142
Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadores 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 el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel 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.

Artículo 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, aun cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

Artículo 144
Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 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 capitulo, si no lo ha tomado.

Artículo 145
Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo 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 aquel funcionario el permiso de que trata este artículo solo 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 e! artículo 112 no se entenderá que es justa causa de despido el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo 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.

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 149
Servicio domestico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para si solo o su familia, sea que el domestico se albergue en casa del patrono o fuera de ella en lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Artículo 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.

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

Artículo 152
Los que presten servicios de carácter domestico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales, tendrán los derechos reconocidos a estos y estarán sometidos a las normas generales de este código.

Artículo 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.

Artículo 154
Al trabajo de los domésticos no se aplicaran las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozaran 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 a 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.

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

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

Artículo 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 medico que desempeñe un cargo remunerado por el estado o por sus instituciones, quienes lo deberán extender gratuitamente a falta de estos, puede presentar certificado de buena salud extendido por cualquier medico incorporado.

Artículo 158
En el trabajo domestico los primeros quince (15) días se consideraran 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 después del periodo de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete (7) días de anticipación, y si el trabajador domestico tiene más de un (1) año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con un (i) mes de anticipación en estos casos, podrá en defecto del aviso, abonar el importe correspondiente.

Artículo 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 domestico 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.

Artículo 160
Los trabajadores domésticos tendrán derecho a dar por terminado el contrato y exigir el pago de un (1) 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.

Artículo 161
Los preavisos e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador domestico se pagaran tomando en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba.

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

Artículo 163
Toda enfermedad del trabajador domestico 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.

Artículo 164
En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador domestico 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 si como consecuencia de la enfermedad el trabajador domestico fallece en casa del patrono, este debe costear los gastos razonables de inhumación.

Artículo 165
Fallecido el patrono, subsistirá el contrato con los parientes que hayan vivido en la casa de aquel y continúe viviendo.

Artículo 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 este. La venta de materiales que haga el patrono al trabajador, con el objeto de que este los transforme en artículos determinados, y, a su vez se los venda a aquel, o cualquier otro análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente código.

Artículo 167
Todo patrono que ocupe los servicios de uno (1) 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: a) nombres, apellidos y domicilio de dichos trabajadores; b) la dirección del lugar donde se ejecuta el trabajo; c) cantidad y características del trabajo que se encargue cada vez, con expresión de la cantidad, calidad y precio de las materias primas que se suministren; d) la fecha de entrega de esas materias primas a cada uno de los trabajadores y la fecha en que estos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; e) forma y monto de la retribución o salarios; y, f) motivos o causas de la reducción o suspensión del patrono además hará imprimir comprobantes, por duplicado, que le firmara el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; o que el patrono firmara y dará al trabajador cada vez que este le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Artículo 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 articula anterior en esta libreta, además de las anotaciones que dicho artículo establece se anotará la cuantía de los anticipos y salarios pagados.

Artículo 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.

Artículo 170
Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de la labor o por periodos 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 fabrica de un patrono el patrono que infrinja esta disposición debe ser sancionado con el pago de una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que hayan dejado de percibir.

Artículo 171
Los talleres familiares, las pequeñas industrias y el trabajo a domicilio, es trata bajo la vigilancia de inspectores de trabajo y sanidad y en ellos se observaran todas las disposiciones relativas a seguridad, salubridad e higiene.

Artículo 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.

Artículo 173
Contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario se obliga a enseñar prácticamente a su trabajador, por si o por otro, un oficio, arte o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediante una retribución, que puede ser inferior al salario mínimo.

Artículo 174
Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma practica un oficio, arte o industria, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Artículo 175
La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se rige por las disposiciones del capitulo II del titulo II de este código en do en ella después de su muerte.

Artículo 176
El contrato de aprendizaje debe contener, por lo menos, los siguientes puntos: a) nombre y apellidos, profesión y domicilio del patrono o del maestro; b) nombres y apellidos, edad y domicilio del aprendiz; c) oficio, arte o industria materia del aprendizaje, y los servicios que ha de prestar el aprendiz; d) el tiempo y lugar de enseñanza; e) la retribución que corresponda al aprendiz en salario, y otras prestaciones, así como las escalas de aumento de estas

durante el aprendizaje las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sea a cargo del patrono o maestro, y su valoración en dinero; y, f) tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Artículo 177
El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Artículo 178
El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un (1) año, a menos que la respectiva autoridad de trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje puede pasar de tres (3) años si el contrato de aprendizaje termina antes del vencimiento de los plazos preseritos 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 al celebrarse el nuevo contrato de aprendizaje debe ser tomado debidamente en cuenta el tiempo de aprendizaje ya cubierto 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.

Artículo 179
Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el oficio, arte o industria 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 respectivos, asesorado por un maestro de educación primaria si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono deberá extender el certificado dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

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

1.- Enseñarle el oficio, arte o industria a que se hubiere comprometido, sin ocuparlo en labores diferentes que puedan perjudicar el aprendizaje;
2.- 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;
3.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas al oficio, arte o industria que hubiere aprendido;
4.- 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,

5.- 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.

Artículo 181

Además de las obligaciones que en el artículo 97 se establecen para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1.- Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, sujetándose a las ordenes, instrucciones y enseñanza del patrono o del maestro;

2.- Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento.

3.- Guardar reserva absoluta sobre la vida privada de su patrono o maestro, familiares de estos y operarios; y,

4.- Procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.

Artículo 182

Habrá un periodo 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 continuara por el tiempo convenido o necesario.

Artículo 183

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

1.- Por incumplimiento de las obligaciones que le señale el artículo 181; y

2.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz durante el periodo de prueba para el oficio, arte o industria de que se trate o por notoria falta de seriedad en el aprendizaje.

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

Artículo 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 periodo.

Artículo 186

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

hubiere menos de veinte (20) trabajadores del oficio de que se trata podrá haber no obstante un (1) aprendiz tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores de la empresa respectiva.

Artículo 187
Si el patrono no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalada la persona que haya de servir como maestro.

Artículo 188
El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales y en las escuelas de oficios, artes o industrias, reconocidas por el estado, se regirán por disposiciones especiales.

Artículo 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 el ministerio de trabajo y previsión social reglamentara esta obligación, de acuerdo con la capacidad económica de las empresas.

Artículo 190
Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas de contrato de trabajo, con la única salvedad de que no están amparados por las del salario mínimo para efectos legales el contrato de trabajo se entiende iniciado desde que comienza el aprendizaje el poder ejecutivo, previo informe de las organizaciones de trabajadores y de patronos o de empresas especialmente interesadas, reglamentara los contratos de aprendizaje.

Artículo 191
Trabajo agrícola es el conjunto de operaciones que se hacen en el campo, por razón de cultivo u obras de transformación o bonificación territorial, o en la ganadería y aprovechamiento forestal se excluyen las labores que, aunque derivadas de la agricultura, tienen carácter industrial 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.

Artículo 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.

Artículo 193
Trabajadores agropecuarios son los que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de esta la definición anterior no comprende a los administradores, mandadores, contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de la empresa.

Artículo 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 capitulo 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.

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

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

Artículo 197
Los ministerios de trabajo y previsión social y de salud publica y asistencia social dictaran las medidas conducentes para el cumplimiento de los dos artículos anteriores.

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

Artículo 199
Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquellas o a estos 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 patrono por un contrato de trabajo.

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

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

Artículo 202
En el periodo 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.

Artículo 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.

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

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

Artículo 206
Las disposiciones de este capitulo comprenden a las empresas particulares y a las del estado y municipalidades, y se refieren a obreros y empleados de transporte, a los chóferes 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.

Artículo 207
Todo trabajador de transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario de vehículos, en la que deberá constar:
1.- Nombres, apellidos y edad del trabajador;
2.- Nombre de la empresa o propietario del vehículo;
3.- Su nacionalidad y domicilio;
4.- Fechas de ingreso y cese en el trabajo;
5.- El salario o sueldo.
6.- Cargo que desempeña y clase y número del vehículo; y,
7.- Firmas del patrono y del obrero.

Artículo 208
Los chóferes deberán estar provistos, además, de las respectivas licencias para manejar, extendidas por la autoridad de transito correspondiente, y de la constancia de haber otorgado la fianza que la ley exige para ejercer el cargo de conductor de vehículos.

Artículo 209
Ninguna empresa o propietario podrá ocupar a trabajadores que carezca de la libreta, licencia y constancia de fianza a que se refieren los dos artículos anteriores.

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

Artículo 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.

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

Artículo 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 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.

Artículo 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.

Artículo 215
No se consideraran como horas extraordinarias la que el trabajador ocupe a causa de errores en la ruta, o en casos de accidentes de que fuere culpable el patrono no responde de excesos resultantes por caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 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.

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

Artículo 218
En caso de huelga de los trabajadores, el respectivo inspector del trabajo fijara el número de los que deban continuar en sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio haga necesaria esta medida.

Artículo 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:

a) 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

b) 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 estas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

Artículo 220

La dotación de una nave la constituirán: el capitán, los oficiales de cubierta y maquinas, los sobrecargos y contadores, los marineros y toda persona que preste servicio en cualquier capacidad a bordo de un barco, excepto:

1.- Las personas que trabajen exclusivamente por su propia cuenta;
2.- 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;
3.- Los trabajadores portuarios que viajen entre puertos; y,
4.- El aprendiz bajo contrato y los alumnos becados.

Artículo 221

El capitán de la nave se considerara, para todos los efectos legales, como Representante del patrono, si el mismo no lo fuere y gozara también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyen.

Artículo 222

El contrato de trabajo de tripulantes podrá celebrarse:

1.- Por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje; y,
2.- Por una parte de los fletes o de las utilidades 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 de esta designación el puerto hondureño donde tenga su oficina principal el armador o patrón, y en caso de duda, el de su matricula en los contratos por tiempo determinado o indefinido, se fijara el puerto a donde deba ser restituido el tripulante, y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde este embarco en los contratos por tiempo indefinido, el amarre temporal de una embarcación no da por concluido el contrato, sino que solo suspende los efectos del mismo hasta que la embarcación vuelva al servicio no se considerara como amarre temporal las reparaciones.

Artículo 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 si el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta del cumplimiento.

Artículo 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.

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

Artículo 226
No podrán las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave este en viaje. Se entenderá que la nave esta 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 sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, podrá este dar por concluido su contrato, 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 trabajador su restitución a uno de aquellos y el pago de las prestaciones a que tuviere derecho conforme al contrato de trabajo concluido.

Artículo 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 circunstancias relativas al capitán arriba mencionadas y no se le reemplaza en el término que fijen dichos funcionarios.

Artículo 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 social vulnerados.

Artículo 229
La nave con sus maquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecta a la responsabilidad del pago de los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, quienes tendrán derecho preferente.

Artículo 230
Por el solo hecho de abandonar voluntariamente la nave mientras ella este en viaje, perderá el trabajador los salarios no percibidos a que tuviere derecho, siempre que estos 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 el capitán entregara a la autoridad hondureña el monto de los referidos salarios para que sean enviados a la secretaria de trabajo y previsión social, la cual los enviara al sindicato de marinos respectivo.

Artículo 231
El trabajador que sufriere de alguna enfermedad inculpable mientras la nave este 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 regirán de acuerdo con lo que ellas dispongan.

Artículo 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 corresponda el puerto de zarpe el contrato y los nombres de los tripulantes constaran en un mismo documento, a fin de que no haya individuos de la tripulación que no aparezcan debidamente contratados.

Artículo 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 esta por el funcionario que conociere del contrato 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.

Artículo 234
Queda prohibida la intervención de intermediarios en las gestiones de alistamiento. Se exceptúan los sindicatos y demás instituciones que actúen con fines no lucrativos, autorizados por la dirección general del trabajo.

Artículo 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. Los comandantes de los puertos habilitados de la republica, y en su caso, los consulares respectivos, expedirán dicho certificado por el término de cuatro (4) años, renovables por igual periodo, 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 titulo o documentos fehacientes que los interesados presenten para comprobar su capacidad técnica o profesional. Tanto los comandantes de los puertos nacionales como los consulares de la republica en los puertos extranjeros donde arriben naves mercantes nacionales, cuidarán de que su oficialidad tenga a bordo el correspondiente certificado de idoneidad.

Artículo 236
Los tripulantes deberán obtener una "libreta de identificación", para comprobar su identidad, nacionalidad y calidad de marino. Todo tripulante de nave mercante nacional mayor de treinta (30) toneladas brutas de capacidad, tendrá derecho a tener y portar consigo, la libreta de identificación que lo habilite para trabajar en las naves mercantes nacionales. Esta libreta deberá solicitarse en la oficina del gobierno encargada de la marina mercante nacional. Los administradores de aduana de los puertos habilitados de la republica y los consulares hondureños en puertos extranjeros tendrán facultad para expedir libretas de identificación a la gente de mar que lo solicite y compruebe su derecho a ella.

Artículo 237
La libreta de identificación de los tripulantes contendrá los siguientes datos:
1.- Número de la libreta;
2.- Fotografía del portador;
3.- Impresión digital y firma;
4.- Nombres y apellidos; número y lugar de expedición de la tarjeta de identidad fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, profesión, domicilio y estado civil:
5.- Señas particulares.
6.- Nombre y clase de barco para el cual se ha comprometido a trabajar o del cual ha sido despedido el marino;
7.- Lugar y fecha de alistamiento;
8.- Servicio prestado a bordo;
9.- Lugar y fecha de conclusión del contrato;
10.- Firma del capitán y de la autoridad hondureña que expidió la libreta; y,
11.- Lugar y fecha de expedición de la libreta.

Artículo 238
La libreta tendrá el suficiente número de paginas 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.

Artículo 239
Los menores de dieciséis (16) años de edad no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco. Se exceptúan los alumnos de los buques escuelas aprobados y vigilados por la secretaria de educación pública.

Artículo 240
Todo capitán de nave hondureña esta en la obligación de mantener en la lista de tripulación no menos de un noventa por ciento (90%) de marinos de nacionalidad hondureña. Tanto los comandantes de los puertos hondureños, como los consulares de la republica 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.

Artículo 241
La contravención al artículo anterior será penada con la cancelación de la matricula v con multa de mil a cinco mil lempiras (l 1.000.00 a l 5000.00), que será impuesta por la inspección general del trabajo y, en el extranjero, por los funcionarios consulares de la republica.

Artículo 242
La liquidación de los salarios del trabajador que muera durante el viaje, se hará de acuerdo con las siguientes reglas:
1.- Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma;
2.- Si el contrato fuere por viaje se considerara que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida y la totalidad si muriere de regreso; y,
3.- Si el ajuste se hizo a la parte, se pagara toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de este sucediere después de comenzado el viaje. 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.

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

Artículo 244
Los capitanes de embarcaciones mercantes nacionales concederán a sus tripulantes el tiempo necesario 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.

Artículo 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.

Artículo 246
No se considerara contrato de trabajo el convenio que celebre a bordo el Capitán de una embarcación mercante nacional, con personas que se hayan

introducido a esta de modo fraudulento, y que tenga por objeto devengar con servicios personales el importe del pasaje cuyo pago trataban de eludir.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 249
Serán validos los contratos en virtud de los cuales se estipulen salarios Distintos para servicios iguales, si estos se prestan en embarcaciones de diversas categorías.

Artículo 250
Cuando falten diez (10) días o menos para el vencimiento de un contrato 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 anterioridad.

Artículo 251
El capitán otorgara 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.

Artículo 252
Las vacaciones se computaran 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 el 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.

Artículo 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 próxima a llegar a ellas.

Artículo 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 las horas tiempo extraordinario. Los capitanes y oficiales

obraran en estos casos como representantes de la autoridad y no como representante de los patronos.

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

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

Artículo 257
Cuando a bordo ocurra algún accidente de trabajo, el capitán informara a la capitanía del puerto a que se recale, dentro de las veinticuatro (24) Horas de haber ocurrido el accidente. Si el buque llega a puerto extranjero, rendirá ese informe al cónsul hondureño, o en su defecto, al juzgado del trabajo del primer puerto nacional que toque. Sin perjuicio de las demás obligaciones que a este respecto establece el presente código.

Artículo 258
La inspección de las embarcaciones mercantes. 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 atendiendo a los reglamentos de marina.

Artículo 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, abandonaran el barco. Excepto el personal que tenga a su cargo la custodia, con el fin de garantizar la seguridad y conservación de este.

Artículo 260
Cuando una embarcación sea llevada a puerto extranjero para hacerle reparaciones. Y su estado no permita que los tripulantes permanezcan a bordo, el naviero les proporcionará alimentos y alojamiento. Esta obligación subsistirá igualmente en puerto nacional, cuando no sea el del lugar donde se celebro el contrato. En uno y otro caso se dará sin costo para los tripulantes.

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

Artículo 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:

a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las ordenes que de el capitán en uso de sus atribuciones:
b) El abandono de la guardia de la nave;
c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros;
d) 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;
e) No presentarse a bordo a la hora fijada para la salida. O que presentándose, desembarque y no haga el viaje; y,
f) Las demás causas que establezcan las disposiciones legales sobre la materia, en lo que no se opongan a este código.

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

a) Cuando se declare el estado de guerra entre honduras y la nación a cuyo territorio este destinada la nave;
b) Cuando se tengan noticias seguras. Antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y.
c) Cuando ocurra algún de los casos a que se refiere el artículo 227, y por muerte del capitán de la nave.

Artículo 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 considerara marino a toda persona que preste servicios en cualquier capacidad a bordo de un barco; excepto:

1o.- El capitán;
2o.- El piloto;
3o.- Los oficiales;
4o.- El medico;
5o.- El personal de enfermería o de hospital;
6o.- Las personas que trabajen exclusivamente a base de participación en los beneficios o ganancias:
7o.- 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,
8o.- Los trabajadores portuarios que viajen entre puertos. 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. 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.

Artículo 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 revisión social, debe dictar el o los reglamentos del presente capitulo que estime necesario promulgar.

Artículo 266
El trabajo en los ferrocarriles de todo el país, sean estos de pertenencia del estado o de propiedad privada, se regirá por las disposiciones de este código.

Artículo 267
Se consideraran 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, abanderados y en general todos los empleados y obreros que en oficinas, vías o transito están directamente, afectados al servicio del transporte por vía férrea.

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

Artículo 269
Las jornadas de los trabajadores se ajustaran 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. Jornada diurna es la cumplida entre las cinco horas (5:00 a. M.) Y las diecinueve (7:00 p. M.). Jornada nocturna es la cumplida entre las diecinueve horas (7:00 p. M.) Y las cinco (5:00 a. M.). Cuando la jornada de trabajo comprenda parte del periodo "día" y parte del periodo "noche" se considerara nocturna en su totalidad, cuando se labore tres (3) o más horas en el periodo "noche" y se considerara mixta, cuando las horas de trabajo en la "noche" no lleguen a tres (3). Cuando la jornada se considere nocturna de acuerdo con este artículo, se aplicara 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 periodo "noche". Cuando la jornada de labor haya sido prolongada más allá de ocho (8) horas y hasta los limites máximos que autorice el presente capitulo y se laboren tres (3) o más horas en el periodo "noche", el recargo se aplicara sobre las ocho (8) horas de jornada normal y no sobre las horas consideradas extraordinarias que, en este caso especial, llevaran solamente el recargo de horas extraordinarias. Cuando las horas comprendidas en el periodo "noche", no lleguen a tres (3), se aplicara el recargo por trabajo nocturno como en el caso de jornada mixta.

Artículo 270
A los efectos de la determinación de la jornada de trabajo y su duración, Se considerara trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a disposición de la empresa. Igualmente se considerara como trabajo efectivo el caso de que el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comida. Se considerara 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 hora ríos establecidos por la empresa o según las ordenes impartidas, si no se trata de servicios sujetos a un horario regulado. No se considerara tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador no permanezca a las ordenes de la empresa y pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comida.

Artículo 271
Para el computo del tiempo efectivo de trabajo a los solos efectos del establecimiento de los máximos de horas laborables, cada hora de trabajo nocturno se computara como ochenta (80) minutos. La presente disposición se aplicara únicamente al tiempo efectivamente trabajado en el periodo "noche", pero no comprende el tiempo considerado como de trabajo nocturno por disposición de este código, pero cumplido dentro del periodo "día".

Artículo 272
Se consideraran límites normales de duración del trabajo:

a) Cuarenta y cuatro (44) horas en la semana diurna, treinta y seis (36) horas en la semana jornada nocturna;
b) Ciento noventa y dos (192) horas en el mes jornada diurna, ciento cincuenta y seis (156) horas en el mes jornada nocturna; y,
c) Ciento setenta y seis (176) horas en un periodo de cuatro semanas consecutivas, jornada diurna, ciento cuarenta y cuatro (144) horas en un periodo de cuatro semanas consecutivas, jornada nocturna. A los efectos del presente artículo, las horas de trabajo nocturno se computaran 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.

Artículo 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 capitulo. Fijase en el cincuenta por ciento (50%) el recargo legal para toda hora de trabajo que se considere extraordinaria de conformidad con el presente capitulo. Ambos recargos son independientes y en consecuencia, cuando el tiempo de labor tenga al mismo tiempo el carácter de nocturno y de extraordinario, se calcularan ambos re cargos sobre el tipo de salario de jornada ordinaria y se sumaran a este. El presente párrafo no es aplicable al caso excepcional de jornada prolongada a que se refiere el último párrafo del artículo 269.

Artículo 274
El recargo por trabajo nocturno se aplicara, en su caso, de conformidad con los artículos 270 y 273. El recargo por trabajo en horas extraordinarias se aplicara de conformidad con los artículos citados sobre las siguientes bases:

a) Se consideraran horas extraordinarias de trabajo, todas las que excedan de los limites establecidos en el artículo 272 de este código;
b) Aun dentro de los limites establecidos en el inciso anterior, se consideraran extraordinarias las horas que excedan de ocho (8) horas diarias jornada diurna y de seis (6) horas diarias jornada nocturna; y,
c) 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 este aprobado por la dirección general del trabajo.

Artículo 275
Se considerara tiempo de trabajo efectivo:

a) 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,
b) Todo tiempo ocupado por el trabajador en desplazarse desde un punto de la línea o líneas hasta …….

Artículo 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.

Artículo 277
Fuera de los limites 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: a) fuerza mayor; b) caso fortuito; c) de accidente o de prevenir un accidente inminente; d) trabajo de extrema urgencia a efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa; e) casos de choque, descarrilamiento, derrumbe o roturas de puentes o vías, o interrupción en los teléfonos de la línea; y, f) casos de similar gravedad a los anteriormente establecidos. En los casos establecidos en el presente artículo, el trabajo se limitara 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 323 de este código, se excedieren los limites 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 periodo de seis (6) días ni de doscientos treinta y cuatro (234) mensuales.

Artículo 278
No se consideraran horas suplementarias o extras aquellas que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables solo a el, cometidos durante la

jornada ordinaria; pero serán consideradas extraordinarias si, como consecuencia del error, el trabajador fuere objeto de una sanción disciplinaria.

Artículo 279
Dentro de los limites de doce (12) horas diarias, sesenta y dos (62) semanales o doscientas 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. El poder ejecutivo podrá limitar la aplicación del presente artículo en forma progresiva previa consulta a las empresas y organizaciones de trabajadores.

Artículo 280
Las empresas procuraran 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.

Artículo 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 de diez por ciento (10 %).

Artículo 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 (13 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. El descanso rotativo se cumplirá conforme a tablas que permitan a los trabajadores conocer sus días de descanso por lo menos para un periodo de tres (3) meses. La dirección general de trabajo suministrara las tablas para el descanso rotativo o sus modelos.

Artículo 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. Las empresas no estarán obligadas al pago de doble salario si convienen con el trabajador en que este 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. Las empresas no podrán utilizar a sus trabajadores en su día de descanso más de doce (12) veces en cada año ni aun bajo las formas precedentemente establecidas.

Artículo 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.

Artículo 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.

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

Artículo 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.

Artículo 288
Cuando las empresas ferrocarrileras contraten servicios para el estado, serán consideradas como intermediarias, en los casos de guerra o de perturbaciones graves del orden público.

Artículo 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.

Artículo 290
Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aun 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 estos 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.

Artículo 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.

Artículo 292
El presente capitulo 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.

Artículo 293
El poder ejecutivo, a propuesta de la secretaria de trabajo y previsión social, emitirá todos los reglamentos complementarios que considere necesarios.

Artículo 294
Todo lo no previsto en este capitulo se regirá por las disposiciones del presente código.

Artículo 295
Las relaciones de trabajo de transporte aéreo se regirán por las disposiciones del titulo IV, generalidades, sección i.-relaciones de las empresas con los trabajadores, de la ley de aeronáutica civil vigente, y en su defecto por las disposiciones del presente código.

Artículo 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, reglamentara el trabajo a que se refiere el presente capitulo.

Artículo 297
En los lugares de exploración y explotación de petróleo, el patrono esta 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.

Artículo 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 suministre en especial, se computara como parte del salario,

y su valor se estimara en los contratos de trabajo, en las libretas o certificados que expida el patrono.

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

Artículo 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, laboratorios, 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 infectocontagiosos otro, para sustituir a un trabajador ausente, cualquiera sea la causa de la ausencia o para relevarlo, cualquiera sea la causa del relevo. Iniciación al de la salida del barco, a fin de no quedar obligados a prestar sus servicios en ese nuevo viaje.

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

Artículo 302
Las empresas por conducto de los médicos y demás personal sanitario pondrán en practica las medidas profilácticas ordenadas por las secretarias de trabajo y previsión social y de salud publica 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.

Artículo 303
Las empresas de petróleo pueden celebrar contratos con la secretaria de Salud publica 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 prestándose los servicios de sanidad y de asistencia de que trata el presente capitulo.

Artículo 304
Los casos no previstos en este capitulo, se regirán por las disposiciones del presente código y por la ley del petróleo.

Artículo 305
Las empresas mineras tienen como obligación especial la de suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia medica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses, debiendo tener un medico y cirujano hondureño, en ejercicio legal de la

profesión, por cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).

Artículo 306
Transcurrido el término de asistencia medica establecida en el artículo anterior, las empresas de que trata este capitulo, 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 medico y hospital oficial.

Artículo 307
Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del medico, preventivos y curativos del paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados de endemias tropicales.

Artículo 308
Las empresas mineras tienen las obligaciones que sobre higiene del personal y de los campamentos y seguridad de los trabajadores prescriban los ministerios de trabajo y previsión social y de salud pública y asistencia social.

Artículo 309
Todo lo no previsto en este capitulo se regirá por las disposiciones del presente código y del de minería.

Artículo 310
Son empleados de comercio las personas que trabajan al se inicio de comerciantes o establecimientos mercantiles, como auxiliares de estos, en el desempeño de algunas gestiones del tráfico comercial. 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. 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 este; plazo del contrato; duración de la jornada, el salario, lugar, fecha y periodos de pago. La expresada constancia será sin perjuicio de la obligación que contiene el artículo 312 de este código.

Artículo 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. Los empleados de farmacias, cuando estén de turno, de empresas de alumbrado y otras de publica 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 titulo 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 laborales. Los empleados de comercio no podrán ser obligados por sus jefes a trabajar en días feriados o festivos.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

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

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

Artículo 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 la siguiente.

Artículo 318
Lo dispuesto en los siguientes artículos de este titulo es de observancia general, pero no excluye las soluciones especiales que para ciertas modalidades de trabajo se dará en otros capítulos del presente código, ni el convenio que con sujeción a los límites legales realicen las partes.

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

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

Artículo 321
Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a. m.) y las diecinueve (7:00 p. m.); nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco (5:00 a. m.). Es jornada mixta, la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno abarque menos de tres (3) horas, pues en caso contrario, se reputara 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.

Artículo 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 aplicaran 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 (44) horas de trabajo, solo 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.

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

Artículo 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 secretaria de trabajo y previsión social.

Artículo 325
Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: a) los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; b) los del servicio domestico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo; c) 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 residan en el lugar o sitio del trabajo; d) los chóferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración; e)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, f) 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. 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 medía (1-1/2) que puede ser fraccionado en periodos no menores de treinta (30) minutos. El poder ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del ministerio de trabajo previsión

social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

Artículo 326
La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más periodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador. 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.

Artículo 327
Después de la terminación del tiempo de trabajo diario debe concedérsele a los trabajadores un periodo de descanso ininterrumpido de por lo menos Diez (10) horas.

Artículo 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 integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 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. Con el mismo recargo se pagaran las horas trabajadas durante el periodo nocturno en la jornada mixta.

Artículo 330
El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los limites 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 renumerado, así:

1.- Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectué en el periodo diurno;
2.- Con un cincuenta por cinto (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectué en el periodo nocturno; y,
3.- 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.

Artículo 331
No serán remuneradas las horas extraordinarias cuando el trabajador las ocupe en subsanar los errores imputables solo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

Artículo 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, maquinas o instalaciones, plantíos, productos o

cosechas y que sin evidente perjuicio, no pueden substituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que estén trabajando.

Artículo 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.

Artículo 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 capitulo.

Artículo 335
Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separados de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 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.

Artículo 337
Bajo ningún concepto el patrono permitirá que sus trabajadores presten servicio en forma que les obligue a sacrificar el tiempo normal que deben dedicar a la restauración de sus fuerzas. Evitara también el patrono cambiar los turnos en forma que produzca alteración en las horas destinadas por los trabajadores al descanso y a las comidas.

Artículo 338
El trabajador gozara de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis días de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un periodo integro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

1.- Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible;
2.- Porque el carácter técnico o practico de ellos requiera su continuidad;
3.- Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad publicas;
4.- Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y,
5.- En las labores del servicio domestico y de chóferes 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.

Artículo 339
Los patronos pagaran 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 por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el patrono suspendiere el trabajo, esta 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, deben hacerse con el promedio diario de salarios 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 este 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 340
Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagaran con el duplo de 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.

Artículo 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. Ningún trabajador podrá ser ocupado después de la hora trece (1:00 p. M.) De la víspera del día de descanso semanal.

Artículo 342
En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marinos, cuando el personal no puede 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.

Artículo 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.

Artículo 344

Los domingos y días de fiesta nacional permanecerán cerrados los establecimientos comerciales y los industriales, con las siguientes excepciones:

1.- Los que se encuentren en algunos de los casos contemplados en el artículo 338; los hoteles, restaurantes, mercados públicos, refresquerías, boticas, funerarias, panaderías y ventas de gasolina;
2.- Los de diversión y esparcimiento; y,
3.- 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. Estos últimos se dictaran oyendo de previo a patronos y trabajadores.

Artículo 345
El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad se regula en el presente capitulo. En caso de despido injustificado el patrono pagara en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al periodo trabajado.

Artículo 346
El periodo 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: a) después de un (1) año de servicios continuos diez (10) días laborables, consecutivos; b) después de dos (2) años de servicios continuos, doce (12) días laborables, consecutivos; c) después de tres (3) años de servicios continuos, quince (15) días laborables, consecutivos; y, d) después de cuatro (4) años o más de servicios continuos veinte (20) días laborables, consecutivos. No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prorroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con este.

Artículo 347
En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerara cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de doscientos (200) días en el año.

Artículo 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. Las sumas que deba recibir el trabajador por concepto de vacaciones, le serán liquidadas; pagadas con tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar de ellas. 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.

Artículo 349
El trabajador que hubiere adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de estas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero. 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 habérsele pagado por vacaciones, en relación al tiempo trabajado.

Artículo 350
Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serle por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección. De confianza u otras análogas. Que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

Artículo 351
Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su periodo de vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono, este podrá requerir al trabajador a suspender estas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas. Los gastos extraordinarios que el reintegro y la reanudación de las vacaciones le ocasionen al trabajador, serán de cuenta del patrono.

Artículo 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 el 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. 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 el trabajado durante el periodo que sirva de base para hacer el cálculo.

Artículo 353
Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del periodo de vacaciones, salvo que se haya pagado al trabajador. 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 aquel en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Artículo 354
Durante el periodo de vacaciones, el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Artículo 355
De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se hagan conforme al artículo 350, el patrono dejara constancia escrita firmada por el trabajador. 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 este no supiere o no pudiere hacerlo, o con su impresión digital, se presumirá que las vacaciones no han sido otorgadas.

Artículo 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.

Artículo 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. El sueldo o salario devengado de acuerdo con este artículo no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador. Esta disposición comprende también los casos en que la representación tenga lugar dentro del territorio nacional. En el caso de representación en el interior, el periodo no pasara de diez (10) días, y en el exterior de veinte (20) días. El ministerio respectivo fijara, en cada caso, el término dentro del cual deba ejercerse la representación correspondiente.

Artículo 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 titulo de liberalidad.

Artículo 359
La secretaria de trabajo y previsión social vigilara el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en este capitulo, sancionando por medio de la inspección general del trabajo o sus representantes, con multas de cinco a cien lempiras (Lps. 5.00 a Lps. 100.00) a la parte responsable de la trasgresión, sin perjuicio de que, en su oportunidad, se ejerza el derecho correspondiente.

Artículo 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.

Artículo 361
Constituye salario no solo 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.

Artículo 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.

Artículo 363
El salario se estipulara libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de este código.

Artículo 364
El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo, (mes, quincena, semana, día y hora);
b) Por unidad de obra, (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y,
c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Artículo 365
El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Queda prohibido el pago con pagares, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Artículo 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 consideraran 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. En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerara 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 considerara igual al valor convenido del arrendamiento de dicho terreno. 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.

Artículo 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 dif6rencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Artículo 368
Las partes fijaran el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una (1) semana para los trabajadores manuales, ni de un (1) mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos. Si el salario consistiere en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalara una suma semanal o mensual que debe percibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de este y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente. Salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada periodo 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. Para los efectos del párrafo anterior, cuando el salario comprenda prestaciones complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 366.

Artículo 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 este cese. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicio 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.

Artículo 370
El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que el autorice por escrito, ante dos (2) testigos o a quien se designe en acta levantada por una autoridad de trabajo.

Artículo 371
No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (Lps. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario. El excedente de cien lempiras (Lps. 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario solo es embargable en una cuarta parte. No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

1.- Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley, y,
2.- Hasta en un cuarenta por ciento (40%) para pagar la habitación donde vive el trabajador, o los artículos alimenticios que el haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de el.

Cuando concurran dos (2) o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1o. Y 2o. De este artículo, los embargos posteriores solo podrán afectar en los porcentajes establecidos, la parte del salario no gravada por el primer embargo.

Artículo 372
Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios, en ningún caso devengaran intereses. 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 deben amortizar durante la vigencia del contrato en un mínimo de cinco (5) periodos de pago. Es entendido que al terminar el contrato, el patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda. En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares y dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de este, solo pueden amortizarse, o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquel devengue.

Artículo 373
Los salarios que no excedan de doscientos lempiras mensuales (Lps. 200.00), no podrán cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de el. Sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

Artículo 374
Los créditos a favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año, o por indemnizaciones en dinero a que tengan derecho a la terminación de sus contratos de trabajo, y las prestaciones sociales, se consideraran singularmente privilegiados en caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el curador, sindico, 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.

Artículo 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

Artículo 376
Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono.

Artículo 377
Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de este, 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 encargara de suministrar modelos y normas para su debida impresión. Todo patrono que ocupe permanentemente a tres (3) o más trabajadores, sin llegar al limite de diez (10) esta obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por el instituto hondureño de seguridad social.

Artículo 381
Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Artículo 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.

Artículo 383
El salario mínimo lo fijara periódicamente el ministerio de trabajo y previsión social con arreglo a lo dispuesto en el artículo 112, garantía 5a. De la constitución de la republica, y sobre la base de los dictámenes que le presente la comisión nacional de salario mínimo, que estará constituida por:

a) El inspector general del trabajo, que la presidirá;
b) El director general de censos y estadísticas. Cada uno de los funcionarios mencionados tendrá un suplente, que será el subalterno inmediato de los mismos, o quien haga sus veces;
c) Un representante, propietario y suplente, del consejo nacional de economía;

d) Un representante, propietario y suplente, propuesto por los sindicatos de trabajadores de la república; y,
e) Un representante, propietario y suplente, propuesto 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.

Artículo 384
La comisión nacional de salario mínimo podrá nombrar juntas departamentales de salario mínimo, que se integraran en la siguiente forma: el gobernador político respectivo, quien la presidirá; un patrono y un trabajador. El nombramiento de estos se hará de ternas propuestas por las organizaciones obreras y patronales, en donde las hubiere.

Artículo 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 formaran un representante de los industriales respectivos, uno del sindicato obrero correspondiente y uno de la comisión.

Artículo 386
La comisión nacional de salario mínimo tendrá las siguientes atribuciones: 1a.-recomendar a la secretaria 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. 2a. Velar por el cumplimiento de los decretos sobre fijación de salarios y denunciar su infracción ante las autoridades del trabajo; y, 3a.-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.

Artículo 387
La secretaria de trabajo y previsión social, con vista de los mencionados informes y dictamen, fijara 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. 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.

Artículo 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 secretaria de trabajo y previsión social, dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud que le dio origen. Dicha secretaria resolverá lo procedente dentro de los seis (6) días siguientes a la fecha en que reciba el dictamen. Cualquier modificación o derogatoria que se haga, entrara a regir diez (10) días después de la promulgación del decreto correspondiente.

Artículo 389
La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo que estipulen uno inferior elevando este al mínimo, sin afectarlo en lo demás.

Artículo 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. Las empresas particulares tienen la obligación de suministrar los datos que se les pidan, con las limitaciones que establecen las leyes de orden común.

Artículo 391
Todo patrono o empresa esta 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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:
1.- Prohibir la introducción, venta y uso de drogas heroicas o de bebidas embriagantes;
2.- Habilitar lugares especiales para dormir o comer, operaciones que quedan prohibidas en los lugares de trabajo; y,

3.- 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.

Artículo 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. Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañan o puedan 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 toxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que este se haga. El reglamento determinara cuales explotaciones son insalubres, 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.

Artículo 396
Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación y expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado medico que acredite que no padece de enfermedades infectocontagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado medico es aplicable lo dispuesto en el artículo 157.

Artículo 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 (3) meses siguientes a la iniciación de las labores si se trata de un nuevo establecimiento.

Artículo 398
El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:
1.- Protección e higiene personal de los trabajadores;
2.- Prevención de accidentes y enfermedades;
3.- Servicio medico, sanidad del establecimiento, y salas cunas en su caso;
4.- Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres:
5.- Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fabricas, talleres y establecimientos similares;
6.- Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
7.- Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras;

8.- Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos, de materias inflamables y demás elementos peligrosos; y,
9.- Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

Artículo 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.

Artículo 400
Corresponde al ministerio de trabajo y previsión social velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capitulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la trasgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del trasgresor y la naturaleza de la falta cometida. Devengados en cualesquiera de los periodos de pago convenidos, si el día de su vencimiento no se les hubiere pagado.

Artículo 401
Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este titulo, salvo las excepciones que en el mismo se consagran. Estas prestaciones dejaran 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.

Artículo 402
Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena.

Artículo 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.

Artículo 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. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por rasan de su oficio. Para los efectos de este artículo, se consigna más adelante la tabla de enfermedades profesionales.

Artículo 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 victima de acuerdo con lo dicho en los artículos anteriores.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional realizado se agravaren por una enfermedad o lesión que haya tenido la victima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerara dicha reagravación, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido e indirecto de la enfermedad o lesión.

Artículo 407
Para los efectos de este capitulo se consideraran trabajadores a los aprendices. –los riesgos pueden producir: 1o.-la muerte; 2o.-incapacidad total permanente; 3o.-incapacidad parcial permanente; y, 4o-incapacidad Temporal.

Artículo 408
Incapacidad total permanente es la que inhabilita de un modo absoluto y definitivo al trabajador.

Artículo 409
Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la perdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo.

Artículo 410
Incapacidad temporal es la que impide al trabajador dedicarse a sus labores habituales durante un periodo limitado de tiempo que no exceda de un (1) año, siempre que al terminar su curación quede apto para el trabajo.

Artículo 411
El calculo del salario de un trabajador se determina del modo siguiente: 1o.-salario diario es el salario fijo que perciba el trabajador por jornada ordinaria de trabajo, más las prestaciones contractuales especiales. Si el salario fuere variable, por cantidad alzada o a destajo, el salario diario se determinara 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; 2o.-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 ordenes de dicho patrono, el salario anual se determinara multiplicando por trescientos (300) el salario diario. Cuando el calculo 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 victima del riesgo profesional, se tomará como base la remuneración de estos últimos. 3o.-el salario anual nunca se considerara menor de seiscientos lempiras (l.600.00), aun tratándose de las personas a que se refiere el artículo 406; 4o.-el salario anual de los aprendices que gocen de remuneración inferior a la de los demás trabajadores ordinarios, se fijara tomando como base el producto de la multiplicación de 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 genero; 5o.-en ningún caso podrá el patrono negar a la familia de la victima, durante un periodo no mayor de tres (3) meses, las prestaciones especiales que de hecho gozaba dicha familia en el momento del acaecimiento del riesgo profesional; y, 6o.-las planillas y demás constancias de pago servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario.

Artículo 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, compuestas 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 avisara 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. Para llenar idóneamente los fines a que se refiere el párrafo anterior, la secretaria 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 catalogo de los mecanismos y demás medidas destinadas a impedir el acaecimiento de riesgos profesionales. Una vez promulgado el primer catalogo, podrá ser ratificado al vencimiento de cada año si no hubiere cambios o progresos que ameriten su modificación.

Artículo 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. Se presumen accidentes de trabajo las lesiones corporales que el trabajador sufra mientras este prestando sus servicios, y enfermedad profesional, la enfermedad que sobrevenga a un trabajador como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña. 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. 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 victima 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.

Artículo 414
Si el riesgo profesional hubiere sido consecuencia de delito o cuasidelito imputable al patrono o falta inexcusable del mismo, que dieren lugar a indemnización por los tribunales ordinarios, se entenderá que de esta deben rebajarse las prestaciones que el patrono haya satisfecho ante los tribunales de trabajo. Si las acciones previstas en el párrafo anterior se entablaren solo ante los tribunales de trabajo. Estos pondrán de oficio, en conocimiento de los tribunales comunes, lo que corresponda. Si la victima estuviere asegurada, el instituto hondureño de seguridad social pagara 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 esta haya pagado, junto con los intereses legales. Al efecto, la sentencia correspondiente servirá de titulo ejecutivo para el instituto.

Artículo 415
Si el riesgo profesional fuere causado por falta inexcusable, delito o cuasidelito atribuibles a terceros, el trabajador o sus causahabientes podrán reclamar a estos 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 capitulo. Los daños y perjuicios que deben satisfacer dichos terceros comprenderán también la totalidad de las indemnizaciones que se conceden en este capitulo, siempre que el trabajador o sus causahabientes no hayan demandado y obtenido el pago de estas ultimas 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 deposito que se dirá ha satisfecho las indemnizaciones que otorga el presente capitulo, los tribunales comunes ordenaran el pago de los daños y perjuicios que procedan, pre-rebajados en la suma o sumas percibidas o que efectivamente puedan percibir la victima 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 capitulo. O que directamente las pagare con intervención de los jueces de trabajo, tendrá acción sub-rogatoria 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 sub-rogatoria competerá solo al mencionado instituto. 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.

Artículo 416
La responsabilidad del patrono subsiste aunque el obrero trabaje bajo la dirección de contratistas de que aquel se valga para la explotación de su industria. Sin embargo, tratándose de explotaciones forestales, agrícolas, ganaderas o pesqueras, el contratista que use maquina movida por fuerza mecánica, responde exclusiva y directamente por los daños ocasionados por las que sean de su propiedad.

Artículo 417
Se tomará como base para calcular las indemnizaciones de que trata este titulo, 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 ultima semana anterior al accidente. Se tomará como base para fijar la indemnización de los aprendices el salario más bajo que perciba un trabajador

de la misma categoría profesional. Ningún caso la cantidad que se tome como base para indemnización será inferior al salario mínimo.

Artículo 418
Los trabajadores que sufran un riesgo profesional, tendrán derecho a: 1o.-asistencia medica y quirúrgica; 2o.-administración de medicamentos y material de curación; 3o.-la indemnización fijada en el presente titulo; y, 4o.-los gastos de traslado y hospitalización de la victima, y los que demanden su hospedaje y su alimentación, cuando esta debe recibir tratamientos 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 fijaran a solicitud de alguna de las partes, sin más trámite y sin que proceda recurso alguno contra esa fijación.

Artículo 419
En caso de riesgos profesionales realizados, los patronos están obligados a proporcionar inmediatamente los medicamentos y materiales para curación y asistencia medica que sean necesarios. A este efecto: 1o.-todo patrono deberá tener en su fabrica o taller los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia exigidas por la inspección general del trabajo. 2o.-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 medica y quirúrgica de urgencia, el cual estará atendido por personal competente, bajo la dirección de un medico y cirujano hondureño, en ejercicio legal de la profesión y si a juicio de este no se puede prestar la debida asistencia medica en el mismo lugar de trabajo, el trabajador victima 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; 3o.-todo patrono que tenga a su servicio más de cuatrocientos (400) trabajadores permanentes, deberá tener un hospital bajo la dirección y responsabilidad de un medico y cirujano hondureño, en ejercicio legal de la profesión; y, 4o.-en las industrias que estén situadas en lugares donde haya hospitales o sanatorios, o a distancia de la que pueda llevarse a estos 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.

Artículo 420
Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte de1 trabajador, la indemnización comprenderá: 1o.-un (1) mes completo de salario para gastos de funerales; y, 2o.-el pago de la cantidad equivalente a seiscientos veinte (620) días de salarios, 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 medica.

Artículo 421
Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte: 1o.-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 silo hubiere, de conformidad con lo que este disponga; y, 2o.-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.

Artículo 422
El pago por indemnización, en caso de muerte, debe ser aprobado por el juzgado de trabajo que corresponda, el que apreciara 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.

Artículo 423
Si el riesgo profesional realizado trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, solo 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 solo a la persona que conforme a la ley lo represente.

Artículo 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 el, 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 esta con vida.

Artículo 425
Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad total permanente, la indemnización consistirá en 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 esta 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 reeducación profesional del obrero y le ha proporcionado miembros artificiales cinemáticas.

Artículo 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 esta 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 reeducación profesional del obrero y le ha proporcionado miembros artificiales cinemáticas.

Artículo 427
Las lesiones que, sin producir incapacidad, acarrean una grave mutilación o desfiguración de la victima, se equipararan para los efectos de su indemnización, a la incapacidad parcial permanente.

Artículo 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 este el trabajador en aptitud de volver al servicio, el 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 medico 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 setenta y cinco por ciento (75%) de su salario, no excederá de un (1) año. Si transcurrido el año no hubiere aun cesado la incapacidad temporal, la indemnización se regirá por las disposiciones relativas a la incapacidad permanente.

Artículo 429
Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad total o parcial permanente, les serán pagadas integras, sin que se haga deducción de los salarios que haya percibido durante su curación.

Artículo 430
Los patronos podrán cumplir las obligaciones que les impone este titulo, 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.

Artículo 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 estas se sustituyan por pensión vitalicia o temporal que equivalga a las indemnizaciones a que se refiere este titulo.

Artículo 432
Las compañías de transporte tienen la obligación de llevar en sus vehículos medicamentos de emergencia para atender cualquier accidente. Tanto estas como las compañías mineras tienen la obligación de adiestrar a parte de su personal para que puedan atender a algún accidentado, y el personal estará obligado, a sus vez, a prestar estos auxilios.

Artículo 433
Solamente podrán ser utilizados para la atención de los trabajadores los médicos y cirujanos en ejercicio legal de la profesión, en ausencia de estos, los pasantes en medicina y las enfermeras tituladas.

Artículo 434
Si el trabajador lesionado o enfermo se rehúsa con justa causa a recibir la atención medica otorgada por el patrono, no perderá los derechos que le da este titulo.

Artículo 435
El patrono esta 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 (24) 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.

Artículo 436
Para los efectos del artículo anterior, el patrono proporcionare los siguientes datos: 1o.-nombres y apellidos del accidentado; 2o.-ocupación; 3o.-hora y lugar del accidente; 4o.-quienes lo presenciaron; 5o.-domicilio de la victima; 6o.-lugar a que fue trasladado; 7o.-salario que devengaba; 8o.-nombres de las personas a quienes corresponda la indemnización en caso de muerte, si lo supiere; 9o.-razón social o nombre de la empresa, y, 10o.-nombre y dirección de la compañía de seguros. En caso que el trabajador estuviere asegurado por el patrono sobre riesgos profesionales.

Artículo 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.

Artículo 438
Los facultativos de los patronos están obligados: 1o.-al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado o incapacitado para desarrollar las labores de su empleo; 2o.-al terminar la atención medica, certificaran si el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus labores; 3o.-a calificar la incapacidad que resulte; y, 4o.-en caso de muerte, a expedir certificado de defunción y de los datos que de la autopsia aparezcan.

Artículo 439
El patrono quedará exento de toda responsabilidad por riesgos profesionales: 1o.-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 solo tendrán obligación de proporcionar los primeros auxilios; 2o.-cuando la victima demore intencionalmente su curación, utilizando procedimientos ilícitos con el fin de aumentar el importe de la indemnización correspondiente; 3o.-cuando sean simulados; 4o.-cuando se trate de trabajos ajenos a la empresa del patrono; 5o.-cuando se trate de trabajadores a domicilio; 6o.-cuando se trate de trabajadores domésticos, los cuales tendrán derecho solamente, al pago integro de su sueldo y a la asistencia medica 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; 7o.-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; 8o.-cuando se trate de trabajadores que sean contratados eventualmente, sin un fin comercial o industrial, por una persona que lo utilice en obras, que por razón de su importancia u otro motivo, duren menos de dos (2) semanas; 9o.-cuando la incapacidad sea resultado de alguna riña o intento de suicidio; 10o.-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); 11o.-cuando 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 maquinas o instrumentos movidos por fuerza motriz o por causa de esta; 12o.-cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo; y, 13o.-los trabajadores ocupados en labores de transporte agrícola de tracción animal, salvo cuando este se hiciere sobre rieles. 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.

Artículo 440
No exime al patrono, de las obligaciones que le impone este titulo:
1.- Que el trabajador explicita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación;
2.- Que el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la victima; y,
3.- Que el accidente haya ocurrido por negligencia o torpeza de la victima, siempre que no haya habido premeditación de su parte. En los casos de los incisos 20. Y 30., 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.

Artículo 441
Todo patrono esta obligado a readmitir en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, en cuanto este 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 quedo incapacitado.

Artículo 442
Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero si uno distinto, el patrono esta obligado a proporcionárselo, siempre que se trate de un trabajo relacionado con la misma empresa o actividad, y con este objeto esta facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios.

Artículo 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 este tenga derecho a indemnización.

Artículo 444
La existencia de un estado anterior (idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no es causa para disminuir la indemnización.

Artículo 445
En ningún caso, aunque se reúnan más de dos (2) incapacidades, el patrono estará obligado a pagar una cantidad mayor que la que corresponda a una incapacidad total permanente.

Artículo 446
Cualquier 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 estos, decidirá el dictamen que emita el decano o delegado de la facultad de medicina, el director de cualquiera de los hospitales de la republica o el medico forense.

Artículo 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.

Artículo 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 derechohabientes la satisfacción patronal de las prestaciones correspondientes y para conmutar las rentas o pensiones de que trata la presente sección, por una suma que representa su valor actual pagadera inmediatamente, siempre que esa conmutación tenga alguno de los siguientes propósitos: 1o.-costear la reeducación profesional del accidentado. 2o.-adquirir a favor de este un bien mueble o inmueble; 3o.-instalar un taller, industria o negocio para cuya

explotación posea el accidentado las capacidades necesarias; y, 4o.-sufragar los gastos correspondientes, si se trata de un extranjero que no tiene obligaciones pendientes en la republica y que se ausentara de esta definitivamente. La autoridad de trabajo que conceda el permiso para la conmutación se cerciorara 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.

Artículo 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.

Artículo 450
Cuando la victima tuviere que acudir a los tribunales de trabajo, por llamamiento de estos, el patrono reconocerá al trabajador y, si el estado del damnificado lo exige, a sus acompañantes, los gastos de traslado, permanencia y perdida de tiempo en que incurrieren una cantidad igual al importe de seiscientos veinte (620) días de salario.

Artículo 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 merito de los autos, ordenar discrecionalmente que se de a la victima o a sus causahabientes una pensión provisional dentro de las indemnizaciones o renta señaladas por esta sección y sin perjuicio de la restitución por parte del interesado, si la persona demandada obtiene sentencia absolutoria y aquel hubiere procedido de mala fe en la exposición de su caso.
Cuando un tribunal de trabajo, al conocer en consulta o apelación de la sentencia definitiva, encontrare merito para ello, decretara 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.

Artículo 452
Las indemnizaciones a que se refiere este titulo no podrán cederse, compensarse ni gravarse, ni son susceptibles de embargo, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias. Los tribunales denegaran de plano toda reclamación contraria a lo que aquí se dispone..

Artículo 453
Los derechos y acciones para reclamar las indemnizaciones prescriben en un (1) año, contado desde el día en que ocurrió el riesgo profesional. 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 continué reconociendo el total o parte del

salario a la victima o a sus causahabientes, el término de la prescripción será de dos (2) años.

Artículo 454
Para los efectos de este titulo 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 metacarpiano correspondiente, 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
Pérdida

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, de	2 a 5 %

INDICE

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 90%
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 de los 135 grados hasta los 30 grados, de	10 a 50%
62. De la rodilla en genu valgum o varum, de	10 a 35%
63. De la articulación tibío-tarciana en ángulo recto, sin deformación del pie con movimiento suficiente de las articulaciones correspondientes, de	5 al 10%
64, De la articulación tibio-tarciana en ángulo recto, con deformación o atrofia que entorpezca la movilidad de las articulaciones correspondientes del pie, de15	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	8 a 35%

substancias óseas), de	
68.Del húmero, apretada, de	5 a 25%
69.Del húmero, laxa (miembro de polichinela),de	10 a 45%
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 pérdidas considerables de substancia 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 UNGUEAL

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 cadena (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 RETRACTILES

92.De la axila, cuando deje abducción completa del 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	10 a 25%
99.Cicatrices del hueco 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 Substancias 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.Indice, de	5 a 8%
105.Cualquier otro dedo, de 2%	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 produzca un callo huesos y fibroso, corto, de	1 a 5%
108. Del olécrano, cuando se produzca un callo fibroso, largo, de	5 a15%
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 su pinación, 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 tres a seis 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 PERONE

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
Completa 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.arálisis 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 de 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, íntegrofisiológica 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 produzca monoplejía completa superior, de	50 a 70%
146.Cuando produzca monoplejía completa inferior, de	30 a 50%
147.Por paraplejía completa inferior, sincomplicaciones esfinterianas, de	60 a 80%
148.Con complicaciones esfinterianas, de	60 a 90%
149.Por hemiplejía completa, de	60 a 80%
150.Cuando dejen afasia y agrafia, de	10 a 50%
151.Por epilepsia traumática, no curable operatoriamente y cuando las crisis debidamente comprobadas, le permitan desempeñar algún 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	5 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	5 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.Pérdida de substancia, bóvida 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 a 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	10 a 20%
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

181Ceguera por pérdida de ambos ojos	100%
182.Por pérdida de un ojo50	50%
183.Estrechamiento concéntrico del campo visual, con conservación de 30 grados en un ojo	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	50 a 60%
Disminución permanente (cuando ya no pueda ser mejorado con anteojos), de la agudeza visual	

	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 a30%
190	Tenga la unidad	Tenga 0.2	15%	20%
191	Tenga la unidad	Tenga 0.3	10%	15%
192	Tenga la unidad	Tenga 0.5	5%	10%
193	Tenga la unidad	Tenga 0.6	0%	15%
194	Tenga la unidad de la normal	Tenga 0.7	0%	0%
195. 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				
196. 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%

HAMIONOPSIAS 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,	10 a 20%
206.Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, simblefarón), de	0 a 10%
207 Epífora, de	0 a 10%
208. Fístulas lacrimales, de10	0 a 20%

NARIZ

209. Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal	de 0 a 3%
210. con estenosis nasal, de	de 5 a 10%
211. Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal,	de10 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 la marcha	100%
223.Traumatismo con lesión medular, cuando existan trastornos esflenterianos solamente de,	10 a 50%
224. Cuando la marcha sea posible con muletas,	70 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 ellas 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 1 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 estrechamiento infranqueable de la uretra, post-traumático, 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 20 %

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. 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 al juicio del Juez de Letras del Trabajo que corresponda, sólo en el caso de que a 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	

personerías, disolución y liquidación de sindicatos, se formularan ante el juez de letras del trabajo del domicilio del sindicato o ante el juez de letras de lo civil, en su defecto, de acuerdo con lo establecido en el presente código. 4o.-las suspensiones de que tratan los ordinales b) y c) del presente artículo se levantaran tan pronto como cese la infracción que les dio origen; y, 5o.-todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de este, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) arios, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables del noventa por ciento (90%)

Artículo 501
Si el acto u omisión constitutivo de la trasgresión es imputable a algunos de los directores o afiliados de un sindicato, y lo haya ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por si 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 violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 504
No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no este compuesto, por lo menos, en un noventa por ciento (90%) por ciudadanos hondureños. Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos.

Artículo 505
La asamblea general debe reunirse en la época y según el procedimiento establecido en los estatutos.

Artículo 506
Ninguna asamblea general puede actuar validamente sin el quórum estatutario. Que no será inferior a la mitad más uno de los afiliados; además, solamente se computaran los votos de los socios presentes. Si por falta de quórum no pudiere celebrarse, la junta directiva acordará otra convocatoria con el mismo objeto, y la asamblea se verificara legalmente con el número que asista.

Artículo 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.

Artículo 508
La junta directiva tendrá la dirección de los asuntos del sindicato, y será responsable para con este 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. La representación legal del sindicato la tendrá el presidente de la junta directiva y en su defecto el secretario general.

Artículo 509
Las obligaciones civiles, autorizadas por los directores de un sindicato dentro de sus facultades obligan a este.

Artículo 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: a) ser hondureño; b) ser miembro del sindicato; c) 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 característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior; d) saber leer y escribir; e) tener cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso; y, f) 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. 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.

Artículo 511
No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato de empresa o base, ni 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 departamento (ingeniero jefe, medico jefe. Asesor jurídico, directores técnicos, etc.), y otros emplea semejantes. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después de desempeñar alguno de los empleos referidos, dejara ipso facto vacante su cargo sindical.

Artículo 512
El periodo de las directivas sindicales no puede ser menor de seis (6) meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por mas de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la persona jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el periodo reglamentario. Esta limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualquiera de los miembros de la junta directiva, ni la de estos para renunciar sus cargos, los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del periodo. Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la junta provisional convocare a asamblea general para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocación.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 515
Son atribuciones de la junta directiva: a) cumplir las disposiciones legales y estatutarias, y las resoluciones de las asambleas generales; b) dictar. De acuerdo con los estatutos, el reglamento interno de la organización y resoluciones necesarias para el fiel cumplimiento del mismo; c) presentar un informe detallado de sus labores, y cuenta circunstanciada de la Administración de fondos, a la asamblea general; d) nombrar comisiones permanentes; y, e) velar a fin de que todos los miembros cumplan los estatutos y las obligaciones q les competen.

Artículo 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 por ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el juez de letras respectivo o ante el juez de lo civil en su defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. El juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la junta directiva central, cuando los sindicatos estén organizados secciones y sub secciones. La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior. Sujetara al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario trabajador. Sin perjuicio de los derechos que a este correspondan.

Artículo 517
La notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su patrono escrito, comunicada a la dirección general del trabajo o a la procuraduría de trabajo de jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato. Coloca a los firmantes

de dicha n fijación, 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.

Artículo 518
Los sindicatos están obligados: 1o.-a suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos; 2o.-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; 3o.-a enviar cada año a dicha dirección una nomina completa de inclusiones y exclusiones de sus miembros; y, 4o.-a iniciar dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de la asamblea general que acordó reformar los estatutos, los tramites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 487.

Artículo 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 paginas. En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreara al responsable una multa de dos a cincuenta lempiras (Lps. 2.00 a Lps. 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.

Artículo 520
El sindicato, en asamblea general, votara el presupuesto de gastos para periodos no mayores de un (1) año, y sin autorización expresa de la misma asamblea no puede hacerse ninguna erogación que no este contemplada en dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones de los requisitos adiciónales 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.

Artículo 521
El tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de este 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.

Artículo 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 pueden exceder en ningún caso de cincuenta lempiras (Lps. 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.

Artículo 523
La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas del código de comercio, y por las reglas peculiares que los estatutos prescriban o que sus directivas acuerden.

Artículo 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.

Artículo 525
Todo sindicato decretara la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer un (1) año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación.

Artículo 526
Toda asociación sindical de trabajadores tiene 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 ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir, pero la retención de las cuotas extraordinarias deben ser autorizadas por los trabajadores mismos, por escrito. Si los trabajadores, en cualquier momento y por razón de retiro del sindicato o de expulsión de el, 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 dejara de deducirlas aunque no haya recibido información del sindicato, quedando a salvo el derecho de este, en caso de información falsa del trabajador. Para que haya lugar a la deducción de cuotas ordinarias, el sindicato debe entregar a la empresa los siguientes documentos: a) copia de lo pertinente del acta de la asamblea general 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 acompañada de la lista de todos los concurrentes. B) nomina, por duplicado, certificada por el presidente, el secretario y el fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes en 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, c) para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en la letra anterior.

Artículo 527
Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve: a) por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto; b) 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; c) por sentencia judicial; y d) por reducción de los afiliados a un número inferior a treinta (30), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

Artículo 528
En todo caso de disolución el ministerio de trabajo y previsión social cancelara la respectiva inscripción por nota marginal y hará publicar por tres (3) veces consecutivas en el diario oficial "la gaceta" un extracto de la resolución judicial, administrativa o de la asamblea del sindicato que así lo haya acordado.

Artículo 529
Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación. Es entendido que aun después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

Artículo 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 actuara 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.

Artículo 531
Al disolverse un sindicato, federación o confederación, la junta liquidadora aplicara 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 reembolsara 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 este hubiere estado afiliado a una federación o confederación, la junta liquidadora debe admitir la

intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

Artículo 532
Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicara 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 adjudicara al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el gobierno.

Artículo 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.

Artículo 534
El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del ejercito nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden; pero los sindicatos de empleados públicos tienen solo las siguientes funciones: 1o.-estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados; 2o.-asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa; 3o.-representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva; 4o.-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 estos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo; 5o.-promover la educación técnica y general de sus miembros; 6o.-prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad; 7o.-promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de prestamos 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, 8o.-adquirir a cualquier titulo y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Artículo 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.

Artículo 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 tramitaran en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga.

Artículo 537
Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales, o industriales. Y estos 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 estos pueden formar una confederación.

Artículo 538
En los estatutos respectivos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a estas 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.

Artículo 539
Para la constitución de cualquier federación o confederación de sindicatos, los representantes de estos que suscriban el acta de fundación deben estar expresamente facultados por las respectivas asambleas generales.

Artículo 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 personería 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 cedulas de los miembros de la directiva provisional y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan.

Artículo 541
Para ser miembro de la junta directa 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. A) ser hondureño en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos; b) ser miembro activo de una cualquiera de las organizaciones asociadas; c) estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un (1) año, con anterioridad; d) saber leer y escribir; e) tener cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso; y, f) no haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 544
El periodo 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 confedérales aprobados por el ministerio de trabajo y previsión social.

Artículo 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 autorp1ades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

Artículo 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 495. Será absolutamente nula la disposición en contrario que se adopte en los respectivos estatutos.

Artículo 547
Toda organización sindical debe presentar anualmente a la Secretaria 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 de 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.

Artículo 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 republica, cuya institución en todo caso deberá practicar de oficio dicha revisión por lo menos una (1) vez al año.

Artículo 549
La secretaria de trabajo y previsión social se encargara de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictara por medio de decretos ejecutados todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos concurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

Artículo 550
Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacifica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los tramites establecidos en el presente titulo. 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. Por hondureños.

Artículo 551
La huelga deberá tener por objeto: 1o.-conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; 2o.-obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y, 3o.-exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que este código establece.

Artículo 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.

Artículo 553
Para declarar una huelga se requiere: a) que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 551 de este código; b) agotar los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje; c) 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, d) cumplir los demás requisitos establecidos en este código.

Artículo 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. Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades: 1o.-las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público; 2o.-las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; 3o.-las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; 4o.-las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia; 5o.-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; 6o.-las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; 7o.-las de explotación, refinación, transporte, y distribución de petróleo y de sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible del país, a juicio del gobierno, 8o.-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 republica. La decisión a que se refiere el párrafo anterior deberá tomarla el presidente de la republica mediante acuerdo dictado en consejo de ministros; y, 9o.-las que tienen por objeto la investigación científica de enfermedades y operaciones de saneamiento vegetal y animal.

Artículo 555
En los servicios públicos a que se refiere el artículo anterior, el ejercicio del derecho de huelga estará sujeto a las siguientes restricciones: 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. 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. 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 pública. Es también ilegal la huelga, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a cualquier servicio público.

Artículo 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.

Artículo 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: a) cuando se trate de vulnerar en cualquiera forma el principio de alternabilidad en el ejercicio de la presidencia de la republica; y, b) cuando se de un golpe de estado contra el gobierno legalmente constituido.

Artículo 558
Las empresas de servicios públicos que-no dependan directa ni indirectamente el estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del gobierno o dándole aviso a este, con seis (6) meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

Artículo 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.

Artículo 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, condenaran a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que hayan desempeñado sus labores para evitar que la suspensión del servicio perjudique a la salud, seguridad o economía pública, tienen derecho a salario doble.

Artículo 561
La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas, quienes deben pagar a aquel los daños y perjuicios que prudencialmente determinen los tribunales de trabajo. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de estos lleguen a declarar los tribunales comunes por delitos o faltas cometidos durante la huelga. Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, reían antes de declararse la huelga ilegal.

Artículo 562
Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos: 1o.- los trabajadores dirigirán al patronato un escrito en que formulen sus

peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la ultima, citando la fracción del artículo 551 en que estuviere comprendido. 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 contara 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, 2o.-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 vigentes, contestarán por escrito a las peticiones de los obrero 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 receptivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los (2) 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.

Artículo 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 trabajadores.

Artículo 564
Una vez declarada la huelga, los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo.

Artículo 565
Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declarare la huelga, esta debe efectuarse en forma ordenada y pacifica.

Artículo 566
Los directores del movimiento pueden constituir "comités de huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patronos o sus representantes.

Artículo 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 estudiara el conflicto y propondrá a las partes una formula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votara 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 renuncia 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.

Artículo 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.

Artículo 569
La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes: 1o.-cuando se trate de un servicio público; mientras no se hayan cumplido los requisitos establecidos en el artículo 555; 2o.-cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos; 3o.-cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje en forma legal; 4o.-cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 563; 5o.-cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación; 6o.-cuando no se limite a la suspensión pacifica del trabajo; y, 7o.-cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

Artículo 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 solo 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. 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.

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 el. En la providencia en que se decrete la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aun podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionario que haga la calificación. 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 572
La huelga terminara: 1o.-por arreglo entre patronos y trabajadores; 2o.- por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y, 3o.-por laudo de la junta de conciliación y arbitraje respectiva.

Artículo 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 cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por este código.

Artículo 574
Paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más patronos, en forma pacifica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales. Cuando se trate de personas jurídicas, el paro ha de ser ordenado por la junta directiva o por los socios administradores.

Artículo 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 (1) mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes. Durante ese periodo. Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Artículo 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 estos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al periodo de cesación del trabajo.

Artículo 577
La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el artículo 103.

Artículo 578
Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 550, párrafo segundo, 554, 555 y 556.

Artículo 579
Se tendrá por paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Artículo 580
Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos: 1o.-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; 2o.-hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar sin perdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el periodo en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y, 3o.-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 esta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquiera otra índole que llegue a declarar contra sus autores la autoridad competente.

Artículo 581
Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono. Si los tribunales de trabajo y previsión social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso 2o. Del artículo anterior. En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

Artículo 582
El paro decretado de acuerdo con lo que establece este capitulo, cesara cuando la junta de conciliación y arbitraje que corresponda, después de oir a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

Artículo 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. 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.

Artículo 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 exprofeso 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 aplicaran las sanciones que este código y el penal imponen a dichos actos u omisiones.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 ordenaran a las autoridades de policía 4ue 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.

Artículo 588
El derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero será valida 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. 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.

Artículo 589
Toda persona que incite públicamente a que una huelga o paro se efectué contra las disposiciones de este titulo será sancionada con multas de cien a quinientos lempiras (Lps.100.00 a Lps. 500.00).

Artículo 590
Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participaren en este para promover el desorden o quitarle su carácter pacifico, 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.

Artículo 591
Corresponde a la secretaria de trabajo y previsión social: 1o-autorizar, cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos relativos al ramo; 2o-elaborar su reglamento interior; 3o-la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social; 4o-el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros; 5o-la vigilancia e inspección respecto al debido cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las relaciones obrero-patronales; 6o-la revisión y aprobación de los reglamentos de trabajo que presenten a su consideración las empresas del estado y las particulares; 7o-armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; 8-la fijación de salarios mínimos, sobre la base de los dictámenes que le presente la comisión nacional de salario mínimo. 9o-aprobar o improbar los estatutos de las organizaciones sociales; 10o-el estudio y solución de los problemas relacionados con la desocupación. 11o-la preparación de estadísticas de carácter laboral; 12o-proponer a la corte suprema de justicia, para su

nombramiento, candidatos para jueces del trabajo; 13o-coordinar su acción en materia de previsión social, con el instituto hondureño de seguridad social, sujetándose a lo que dispongan las leyes y reglamentos correspondientes; 14o-el reconocimiento y registro de las asociaciones obreras y patronales; 15o-la procuraduría del trabajo; 16o-contratos de trabajo de los extranjeros y de los nacionales en el extranjero; 17o-el fomento y vigilancia de sociedades cooperativas formadas por los trabajadores ; 18o-la investigación científica de los problemas de la clase trabajadora; 19o-congresos y reuniones nacionales internacionales de trabajo; y, 20o-los estudios e iniciativas relacionadas con el código de trabajo y sus reglamentos.

Artículo 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 quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

Artículo 593
La secretaria de trabajo y previsión social tiene los siguientes departamentos: a) la dirección general del trabajo; b) la inspección general del trabajo; c) dirección general de previsión social; d) procuraduría del trabajo; e) instituto nacional de investigaciones y de estudios sociales; y, f) los demás que determinen el reglamento de este capitulo o las leyes que posteriormente se dicten.

Artículo 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 estadísticas y colocaciones y todas las demás que le atribuyan este código y sus reglamentos.

Artículo 595
La dirección general de previsión social realizara una eficaz coordinación entre todas las instituciones de previsión y de asistencia sociales que existan o lleguen a existir en el país, a fin de propender a su constante progreso y mejoramiento.

Artículo 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 armonizara 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. Tendrá además las siguientes facultades: a) compilar datos sobre las condiciones de trabajo; b) estudiar, recibir y archivar los informes que los patronos deban enviar a la dirección general del trabajo en virtud de leyes, reglamentos o decretos y hacer resúmenes de los mismos; c) recoger y mantener información

actualizada de la ocupación y desocupación en todo el país, de conformidad con las disposiciones especiales que se emitan; d) proponer a la dirección general los formularios que sean necesarios para el cumplimiento de su cometido; y, e) las que se establecieren por disposiciones especiales.

Artículo 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 especificas: a) propender, por todos los medios adecuados, a que exista la mayor armonía entre patronos y trabajadores; b) 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; c) mantener estrechas relaciones con las organizaciones de patronos y de trabajadores y fomentar su colaboración en la aplicación y desarrollo de la legislación laboral; d) 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; e) asesorar al ministerio de trabajo y previsión social en las materias de su competencia; f) autorizar y registrar los documentos que se establecieren para el control de las leyes del trabajo y organizar el archivo de los mismos; g) 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; h) proponer al ministerio de trabajo y previsión social los reglamentos o disposiciones que estime necesarios para mejorar la aplicación y cumplimiento de leyes, reglamentos o convenios colectivos o ampliar el derecho positivo laboral; e, i) imponer la sanciones que establece este código y formular prevenciones en los casos de infracciones menores.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 600
Corresponderán al director general la dirección y organización del servicio, y en consecuencia: a) impartir las instrucciones necesarias para la organización y coordinación de todos los servicios; b) asegurar el buen funcionamiento de los servicios, así como el orden y disciplina en los mismos. C) implantar formularios o modelos impresos o uniformes para todas las cuestiones de servicio que sea menester; d) proponer al ministerio de trabajo y previsión

social los formularios o modelos de formularios impresos 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; e) conceder o denegar las autorizaciones cuya resolución le atribuyen las disposiciones vigentes; f) 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 determinada materia: g) dar cuenta al ministerio de trabajo y previsión social de las resoluciones que dicten los presidentes o jefes de concejo 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; h) vigilar el funcionamiento de las dependencias de la dirección general prestando especial atención a los centros regionales o locales de que habla este código; i) 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; j) prestar colaboración a los demás organismos del estado o pedirla, en interés de los respectivos servicios; k) mantener una estrecha colaboración con los servicios de educación laboral. Dentro de las instrucciones generales o especiales que imparta el ministerio. L) 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, ll) disponer la organización del legajo personal de cada funcionario o empleado, en el que se anotaran todos los datos personales de identidad, capacitación, antigüedad y condiciones del servicio, así como los hechos que constituyan.

Artículo 601
El sub-director general del trabajo es el colaborador y asistente inmediato del director general y su sustituto eventual de conformidad con el artículo 598 del presente código.

Artículo 602
El sub-director desempeñara 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. Vigilara que el despacho de las secciones se cumpla regularmente y sin atrasos, custodiara los legajos personales de los empleados y cuidará de su asistencia asidua y regular al servicio. El sub-director velara, además, especialmente, por que se lleve un inventario completo, al día, en el libro autorizado por el ministro, de todos los muebles y demás efectos de propiedad del estado, que utilice la dirección general del trabajo.

Artículo 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. Recabaran 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 hecho que consideren irregular o importante, comprometiendo su responsabilidad en caso de no hacerlo.

Artículo 604
Cada jefe de sección procurara tener permanentemente al día ediciones o copias exactas de los textos legales o reglamentarios de aplicación por la sección.

Artículo 605.
La sección de sindicatos y contratación colectiva tendrá las siguientes funciones: a) llevar y mantener debidamente actualizada una información sobre la legislación nacional, comparada e internacional relativa a las organizaciones de patronos y de trabajadores; b) mantener relaciones permanentes con las organizaciones nacionales de patronos y de trabajadores para conocer sus problemas y asegurar su colaboración; c) asesorar a los iniciadores de organizaciones sindicales, de conformidad con las disposiciones que establece este código; d) 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; e) registrar los convenios o contratos colectivos y tomar la intención que corresponda, de acuerdo con la ley de la materia; f) colaborar con la sección de inspección y con sus superiores, en la redacción y formalización de convenios colectivos; g) archivar y custodiar los ejemplares originales de los convenios colectivos que se presenten a registro y elevar copias a la dirección general; h) colaborar con la sección de registro de organizaciones sociales de patronos y de trabajadores I) divulgar instrucciones para la elaboración de convenios colectivos e intervenir en sus prorrogas o modificaciones, registrando unas y otras; j) dar cuenta de la extinción, modificación o prorroga de los contratos colectivos, efectuando, además, las anotaciones o registros del caso; k) emitir los dictámenes o informes que le fueren requeridos en asuntos de su competencia; y, l) las demás que las leyes, decretos y reglamentos establecieren.

Artículo 606
La sección de registro de organizaciones sociales tendrá las siguientes funciones; a) llevar al día el registro de organizaciones sociales de patronos y de trabajadores; b) estudiar los estatutos de los sindicatos que se presenten a inscripción así como sus modificaciones; c) archivar y custodiar los estatutos de las organizaciones sindicales y sus modificaciones y anotar las disoluciones o cancelaciones; d) informar a la dirección general del trabajo de toda gestión de inscripción de sindicatos y sobre los proyectos de estatutos o modificación de los mismos; y, e) producir los informes que le sean requeridos en asunto de su competencia.

Artículo 607
Las solicitudes de inscripción de las organizaciones sociales se presentaran a la dirección general del trabajo, la que seguirá los tramites establecidos en el capitulo iv del titulo vi de este código.

Artículo 608
La modificación de estatutos se sujetara al mismo tramite que las solicitudes de inscripción.

Artículo 609
La sección de registro de organizaciones sociales registrara los actos o contratos de los sindicatos que corresponda, de acuerdo con lo establecido en este código.

Artículo 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 trabajo y a previsión social. 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.

Artículo 611
La inspección general de trabajo tendrá también el carácter de asesoría jurídica y, a este efecto se encargara, por medio de su jefe, de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de la secretaria de trabajo y previsión social, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La inspección debe publicar en el órgano oficial de la secretaria de trabajo y previsión social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en la republica las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que asilo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Artículo 612
El jefe de la inspección general de trabajo deberá reunir los mismos requisitos que se exigen para ser juez de trabajo. Para ser inspector o visitadora social se requiere ser hondureño, mayor de edad y del estado seglar; cumplir con las prescripciones del artículo 671 y pasar, a satisfacción del respectivo jefe, un examen de idoneidad que versara sobre los principios y leyes de trabajo y sobre cuestiones de visitaduria y servicio social. En la integración del cuerpo de inspectores y visitadoras sociales se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, a lo alumnos de la escuela de servicio social y, en todo caso, se concederán esos puestos a quienes tengan titulo expedido por esa institución.

Artículo 613
La inspección general de 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 apersone el instituto hondureño de seguridad social.

Artículo 614
Corresponde a la inspección general de trabajo: i-vigilar el cumplimiento del código del trabajo, sus reglamentos, contratos colectivos y demás

disposiciones obligatorias, que comprenden: a) inspección de centros de trabajo; b) inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias; c) estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes; d) reinspección para averiguar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad; y e) formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores; ii-auxiliar a las demás oficinas de la secretaria, practicando, por medio de sus inspectores, las diligencias que se le encomienden; iii-intervenir conciliatoriamente, por medio de sus inspectores, en los conflictos obrero-patronales; iv-vigilar la integración de las comisiones de seguridad; v-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; vi-personal residente en el distrito central y en los departamentos, que comprende : a) adscripción y movimiento de inspectores, visitadoras y demás personal; b) inspecciones y control de actividades; y, c) sanciones y menciones laudatorias. Vii-celebrar cada seis (6) meses reuniones publicas 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. Cada sindicato podrá enviar a estas reuniones un delegado con derecho a voz y voto; y, además, tendrá facultad de exigir la convocatoria a tales reuniones en la oportunidad arriba señalada.

Artículo 615
Los inspectores de trabajo podrán ser nacionales, departamentales o locales y serán nombrados por la secretaria de trabajo y previsión social. La jefatura de la inspección general de 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 secretaria de trabajo y previsión social.

Artículo 616
Los inspectores de trabajo son los agentes ejecutivos del ministerio controlaran 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.

Artículo 617
Los inspectores de trabajo y las visitadoras sociales son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: a) pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente los ayuden a desempeñar su cometido. B).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; c) pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de

trabajo y las de seguridad personales que estos 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 d) deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; e) 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 publica, para lograr el desarrollo cultural y la educación social de los trabajadores; f) 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. G) las actas que levanten y lo 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, h) los inspectores cuidarán especialmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obrero asimismo vigilaran 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 jerárquica.

Artículo 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 enviaran a la autoridad de que dependan, y esta impondrá, con vista de ellas, las sanciones correspondientes y ordenara 1: ejecución de las medidas que procedan conforme a la ley. 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 la partes, respecto de violaciones de este código o de los reglamentos de trabajo, en el seno de la empresa de que se trate.

Artículo 619
El acta deberá ser leída al patrono o a su representante y al trabajador trabajadores causantes de la infracción, debiendo firmarla conjuntamente con los infractores. Si alguno de ellos no pudiere o no quisiere firmar, el inspector dejara constancia de ello en 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.

Artículo 620
Si la inspección general resuelve imponer sanción, ordenara que el inspector levante una segunda acta que se denominara 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 de 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 contaran desde el día siguiente al del acta de intimación o notificación.

Artículo 621
Contra las decisiones imponiendo multas, los interesados podrán interponer el recurso de reposición ante la inspección general de trabajo, y el de apelación ante el ministerio de trabajo y previsión social. Los recursos de reposición y de apelación se interpondrán y sustanciaran dentro de la plazos y en la forma establecida en el código de procedimientos administrados, otorgando se en su caso el término de la distancia.

Artículo 622
Las actas de constatación o de hechos y las de intimación o notificación, ajustaran a las formulas que establezca la dirección general de trabajo, pero harán en todo caso mención expresa la primera, del derecho de formular descargos en el acta o por escrito dentro del tercero día y la segunda, de los recursos consagrados en este código y el plazo para ejercitarlos.

Artículo 623
Los inspectores de trabajo como agentes de la ley, evitaran entrar en discusiones sobre los propósitos concretos o determinados de su presencia e invocaran solamente la representación que invisten.

Artículo 624
Los inspectores de trabajo, una vez iniciado un procedimiento, no podrán dejarlo sin efecto, sin conocimiento y autorización de sus superiores.

Artículo 625
La desobediencia a las disposiciones dadas por los inspectores dentro del limite de sus atribuciones legales o reglamentarias, así como el hecho de impedirles que cumplan los deberes propios de su cargo o las dificultades
Que se les cree en el ejercicio de sus funciones, se penaran con multa de veinte (l 20.00) lempiras a quinientos (l 500.00) lempiras. En caso de reincidencia específica, se impondrá forzosamente el cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre la cantidad que por concepto de multa hubiere pagado la última vez; las que se harán efectivas por la vía de apremio. Las multas las impondrá el inspector de trabajo respectivo, 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 este demostrare su desconocimiento o no participación en la misma. Si el culpable fuere una compañía, sociedad o institución publica o privada, las penas se aplicaran 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 responsabilidad de orden pecuniario. Nota de merito 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 notificada al interesado.

Artículo 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 dadivas 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.

Artículo 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. A) que no remitan dentro del término de tres (3) días, a la autoridad de que dependen, las actas de visita que levanten; b) que no visiten con regularidad, en los términos del reglamento respectivo, los lugares de trabajo de la región cuya vigilancia les esta encomendada; y, c) que en cualquier otra forma incumplan deberes propios de su cargo.

Artículo 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.

Artículo 629
Los colaboradores técnicos forman parte de la inspección de trabajo y participaran en ella en la forma que establezca la inspección general, aplicando sus conocimientos especializados en beneficio de la labor respectiva.

Artículo 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. Los supervisores informaran 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 anormalidad que comprometa el prestigio del cuerpo inspectivo. Los supervisores trataran en todo caso de conocer las quejas de los trabajadores o patronos sobre la forma en que se cumplan o hayan cumplido las inspecciones.

Artículo 631
Los colaboradores técnicos y los supervisores deberán producir los informes periódicos que disponga la inspección general de trabajo.

Artículo 632
Esta sección dependerá de la inspección general de trabajo y tendrá las siguientes atribuciones: 1o-formular proyectos de leyes, decretos y reglamentos que correspondan a las actividades de la secretaria de trabajo y previsión social. 2o-formular los informes y demás promociones necesarias en los amparos interpuestos contra actos de cualquiera de los funcionarios de la secretaria; 3o-ser auxiliar de todas las dependencias de la secretaria, resolviendo las consultas de orden legal que formulen los jefes de las mismas. 4o-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; 5o-ejercita r la acción de conciliación de registros de agrupaciones obreras y patronales; 6o-promover r los juicios de responsabilidad en contra de los empleados de la secretaria; 7o-intervenir en los juicios en que este interesada la secretaria; y, 8o-seleccionar, por orden cronológico y separadas por tribunales de trabajo, las copias de los autos y sentencias que estos dicten; y llevar, además, un índice general de esas resoluciones por orden alfabético de materias y de apellidos de las partes.

Artículo 633
Para facilitar el trabajo encomendado a la sección jurídica en el artículo anterior, esta podrá solicitar de las dependencias respectivas el envió inmediato de las constancias y certificaciones de los expedientes que sean necesarias.

Artículo 634
La sección jurídica llevara 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.

Artículo 635
La procuraduría de trabajo dependerá directamente de la secretaria de trabajo y previsión social y tendrá por objeto: 1o-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 2o-interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador; y, 3o-cuidar de que la justicia que administran 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.

Artículo 636
Para ser procurador de trabajo se requieren las mismas cualidades que señala el artículo 675.

Artículo 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 representarlos.

Artículo 638
Podrá también la procuraduría negarse a la representación o asesoramiento de los trabajadores cuando estos pretendan que aquella concurra a juicio con defensores.

Artículo 639
La procuraduría, en el desempeño de su misión legal, esta facultada para avenir a las partes, librando al efecto los citatorios correspondientes para que comparezcan ante la misma.

Artículo 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.

Artículo 641
La procuraduría de trabajo prestara 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 d 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 a los menores trabajadores. 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.

Artículo 642
En cada zona económica o sección que el ministerio de trabajo y previsión social estime conveniente. Habrá uno (i) o más procuradores de 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. La sección de procuraduría en el ministerio de trabajo y previsión social estará a cargo de un procurador general y de un sub-procurador.

Artículo 643
Cuando la acción de un trabajador tenga por origen un riesgo profesional será necesaria la opinión previa de la sección medica dará iniciar el juicio. Si esta opinión fuere contraria a la demanda del solicitante la procuraduría se abstendrá de intervenir en su favor.

Artículo 644
Son facultades y obligaciones del jefe del departamento: a) firmar toda la correspondencia dirigida a los interesados y autoridades de la republica; b) resolver las consultas que respecto de casos concretos formulen los obreros o agrupaciones obreras, en relación con sus conflictos; y, c) solicitar los servicios de los inspectores de trabajo de la secretaria, para que practiquen diligencias en asuntos en que intervenga la procuraduría.

Artículo 645
Las autoridades de la republica están obligadas a proporcionar a la procuraduría de trabajo los datos e informes que soliciten para el mejor desempeño de sus funciones, otorgándole al efecto todas las facilidades necesarias.

Artículo 646
La procuraduría de trabajo, por conducto de la secretaria 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.

Artículo 647
Las actividades de esta dirección se desarrollaran por conducto de las siguientes dependencias: a) de protección general; b) medico consultivo; c) de higiene del trabajo; d) de seguros sociales; e) oficina investigadora de la situación de la mujer y menores trabajadores; y, f) oficina de cooperativas. La dirección servirá de coordinadora en los trabajos de estas dependencias.

Artículo 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.

Artículo 649
Las juntas de conciliación y arbitraje se instalaran y funcionaran 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 la jurisdicción que le corresponda.

Artículo 650
Las juntas de conciliación y arbitraje se integraran 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.

Artículo 651
Cuando el asunto afecte solo a algunas de las ramas de la industria o grupo de trabajos diversos, la junta se integrara con los representantes respectivos de trabajadores y patronos y con uno del gobierno.

Artículo 652
Si el conflicto suscitado comprende a dos (2) o más industrias o grupos de trabajos diversos, la junta se integrara con el presidente de la central y los respectivos representantes de trabajadores y patronos de esos grupos.

Artículo 653
Para los efectos de la designación de los representantes de los trabajadores y de los patronos, el ministerio de trabajo y previsión social publicara 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 secretaria de trabajo y previsión social, tomándose en cuenta las peticiones que para el efecto, hagan las agrupaciones de trabajadores y patronos de cada región.

Artículo 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 integraran con un (1) representante del gobierno, presidente de la junta y hasta tres (3) de los trabajadores y tres (3) de los patronos.

Artículo 655
Son atribuciones y facultades de la juntas de conciliación y arbitraje en pleno: 1a.-conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con este, y que afecten a todas las industrias del departamento representadas en la junta; 2a.-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. 3a.-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 trate, previa sustanciación del expediente relativo en la forma que este código establece; 4a.-expedir el reglamento interior de la junta; y, 5a.-las demás que les confieran este código y los reglamentos de trabajo.

Artículo 656
Cuando el conflicto no comprende todas las industrias mencionadas en el artículo anterior, conocerán de el las juntas especiales de las ramas afectadas por el conflicto, y lo trataran en conciliación o arbitraje.

Artículo 658
Por cada representante propietario se designara un suplente. -los representantes de los trabajadores y de los patronos, en la junta de conciliación y arbitraje, fungirán 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.

Artículo 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 aquel 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 llamara al suplente. En defecto de este o bien cuando la revocación del nombramiento lo afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberá proponerse el nombramiento de los sustitutos respectivos.

Artículo 660
De la renuncias 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.

Artículo 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 estos por el presidente de la junta no se presentan dentro de los diez (10) días siguientes al requerimiento, la secretaria de trabajo y previsión social, nombrara los sustitutos correspondientes.

Artículo 662
Cuando uno (1) de los representantes obreros o patronales se encontrare impedido para conocer de un negocio por recusación, excusa, etc., se llamara al suplente respectivo. Si este se encuentra en igualdad de circunstancias, el secretario de trabajo y previsión social designara al representante que haya de sustituirlo.

Artículo 663
Los representantes obreros y patronales en las juntas de conciliación y arbitraje serán designados en convenciones que se organizaran y funcionaran en sujeción y las prescripciones del reglamento que a este efecto deberá emitir la secretaria de trabajo previsión social.

Artículo 664
Los asuntos de que conoce la jurisdicción del trabajo se tramitaran de conformidad con el presente código.

Artículo 665
La jurisdicción del trabajo esta instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato 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 arbítrales. La tramitación de los conflictos económicos

entre patronos y trabajadores se continuara adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia.

Artículo 666
En materia de trabajo la justicia se administra por: a) los juzgados de letras de trabajo, como juzgados de primera o única instancia; b) las cortes de apelaciones de trabajo, como tribunales de segunda instancia, cuando se establezcan; y, c) la corte suprema de justicia, como tribunal de Casación.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 669
Los tribunales de trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuaran de oficio y procuraran abreviar en lo posible el curso normal de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tendrán autoridad de cosa juzgada.

Artículo 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.

Artículo 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. Tampoco podrán ser designados para el desempeño de estos puestos los que hayan sido sancionados por la comisión de delitos o por infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, dentro de los dos (2) años anteriores al respectivo nombramiento.

Artículo 672
En cuanto no contraríen el texto y los principios referentes a la organización de los tribunales de trabajo que contiene este titulo, se aplicaran supletoriamente las disposiciones de la ley de organización y atribuciones de los tribunales. Las

normas contenidas en este capitulo se aplicaran a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente titulo.

Artículo 673
Los juzgados y tribunales de trabajo, actuaran 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.

Artículo 674
Se deben establecer juzgados de letras de trabajo con jurisdicción en cada zona económica que la corte suprema de justicia determine, atendiendo a: a) concentración de trabajadores; b) industrialización de trabajadores; c) número de organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como patronales; y, d) el informe que previamente debe rendir el ministerio de trabajo y previsión social, oyendo de previo a la inspección general de trabajo. El número de juzgados deber ser determinado por la corte suprema de justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario. En los departamentos donde no haya juez especial del trabajo, desempeñaran sus funciones los jueces de letras de lo civil respectivos.

Artículo 675
Los jueces de letras del trabajo deben ser abogados de los tribunales de la republica, 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 gozaran de las preeminencias e inmunidades de estos últimos.

Artículo 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 practica o de estudios aprobados en la misma facultad.

Artículo 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.

Artículo 678
Las notificaciones serán hechas por el secretario del juzgado o tribunal, quien dará fe de ellas estampando debajo medía firma seguida de la expresión de su cargo.

Artículo 679
Los juzgados de letras de trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: 1o.-de todas las controversias que surjan del contrato de trabajo; 2o.-de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de las organizaciones sociales; 3o.-de las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las

disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales: 4o.-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, 5o.-de todos los demás asuntos que determine este código.

Artículo 680
Los jueces de letras de 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. Los receptores actuaran como secretarios ad-interin durante el periodo a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 681
Se deben establecer cortes de apelaciones de trabajo en las zonas económicas que la corte suprema determine. El número de cortes debe ser determinado por la corte suprema de justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario. Mientras se crean las cortes de apelaciones de trabajo en la republica, desempeñaran sus funciones las cortes de apelaciones de la jurisdicción ordinaria.

Artículo 682
Las cortes de apelaciones de 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. Las funciones del presidente duraran un (1) año, contado desde el dos (2) de enero y serán desempeñadas por los miembros del tribunal, turnándose por orden de antigüedad. Los magistrados tienen el rango y precedencia correspondiente a su antigüedad en el servicio del tribunal v duraran en el ejercicio de sus cargos tres ,3) años. Pudiendo ser removidos por las mismas causas que proceden para la remoción de los magistrados de las cortes ordinarias.

Artículo 683
Para ser magistrado de la corte de apelaciones de trabajo se requiere: 1o.- ser hondureño, mayor de treinta (30) años, ciudadano en el ejercicio de sus derechos y del estado seglar; 2o.-ser abogado, de preferencia especializado en derecho de trabajo; 3o.-tener solvencia moral y reconocida independencia de criterio; y, 4o.-tener por lo menos cinco (5) años de practica profesional, o haber ejercido durante un (1) año . Por lo menos, el cargo de juez de letras.

Artículo 684
No podrán ser magistrados de las cortes de apelaciones los que no puedan ser jueces de letras de trabajo.

Artículo 685
Tampoco podrán ser simultáneamente magistrados en una misma corte de apelaciones de trabajo, los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Artículo 686
Las cortes de apelaciones de trabajo conocerán en grado, de las resoluciones dictadas por los jueces de letras de trabajo o por las juntas de conciliación y arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

Artículo 687
El presidente de la corte dictara las providencias y las firmara junto con el secretario. Las demás resoluciones serán dictadas por el tribunal y firmadas por todos sus Miembros, aun cuando alguno razonare su voto.

Artículo 688
Las deliberaciones de la corte de apelaciones de trabajo serán secretas. 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. Cada miembro de la corte pondrá constancia en el juicio de la fecha en que lo reciba para estudio y de la fecha en que este preparado para votar. 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. La redacción de los autos y sentencias se hará por riguroso turno, y el presidente de tribunal fijara siempre. Por medio de una constancia que se pondrá en los autos, el término breve e improrrogable dentro del cual debe quedará redactada la resolución.

Artículo 689
El personal de los tribunales permanentes de la jurisdicción privativa de trabajo será nombrado por el titular o titulares del tribunal. Capitulo II competencia.

Artículo 690
La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado en servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del actor.

Artículo 691
Las acciones contra una entidad de derecho público, una persona administrativa autónoma, o una institución o entidad de derecho social, podrán iniciarse solo cuando se haya agotado el procedimiento gubernativo o reglamentario correspondiente.

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 este, cualquiera que sea la cuantía.

Artículo 693
En los juicios que se sigan contra un municipio, será competente el juez de trabajo del lugar en donde se haya prestado el servicio.

Artículo 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.

Artículo 695
En los juicios que se sigan contra un instituto o caja de previsión social, o una institución o entidad 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.

Artículo 696
Los jueces de trabajo conocerán en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda de doscientos lempiras (l 200.00), y en primera instancia, de todos los demás.

Artículo 697
En los municipios en donde no funcionen juzgados de trabajo, conocerán de los negocios atribuidos a estos, los respectivos jueces de letras de lo civil.

Artículo 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 estos.

Artículo 699
La corte suprema conocerá del recurso de casación y de la homologación de los laudos arbítrales. Las cortes de apelaciones de trabajo conocerán en segunda instancia de los asuntos atribuidos en primera a los jueces de letras de trabajo.

Artículo 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.

Artículo 701
El ministerio público intervendrá en los juicios de trabajo en que sea parte un incapaz, cuando este no tenga quien lo represente.

Artículo 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.

Artículo 703
La demanda se presentara por escrito y deberá contener: la designación del juez a quien se dirige; el nombre de las partes y el de sus representantes, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por si 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.

Artículo 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.

Artículo 705
La demanda se dirigirá contra la parte a quien se reclama o contra su representante cuando este tenga facultad para comparecer en juicio en nombre de aquel.

Artículo 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. La demanda podrá ser aclarada, corregida o enmendada dentro de la primera audiencia de trámite. 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.

Artículo 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 dictara sentencia mientras no se haya cumplido el emplazamiento. Si el demandado se oculta o se ignora su residencia, el juez, previa comprobación sumaria del hecho, le nombrara curador ad-litem.

Artículo 708
Cuando notificada personalmente la demanda al demandado o a su representante, no fuere contestada o ninguno de estos compareciere a la audiencia de tramite en el día y hora señalados. Sin excusa debidamente comprobada, se continuara el juicio sin necesidad de nueva citación. Si el actor o su representante no concurrieren a la audiencia de trámite, sin excusa debidamente comprobada, se continuara el juicio sin su asistencia. Si no compareciere ninguna de las partes, se seguirá la actuación sin asistencia de ellas. 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.

Artículo 709
El demandado, al contestar la demanda, expresara cuales hechos admite como ciertos y cuales rechaza o niega e indicara los hechos y razones en que apoye su defensa, agregando una relación de los medios de prueba que pretenda hacer valer.

Artículo 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. 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. 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. Las excepciones perentorias serán decididas en la sentencia definitiva.

Artículo 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 si mismas, sin intervención de abogados, en los juicios de única instancia y en las audiencias de conciliación.

Artículo 712
Las personas jurídicas comparecerán en juicio por medio de sus representantes constitucionales, legales o convencionales, según el caso.

Artículo 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. 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 respecto, 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.

Artículo 714
El demandante no estará obligado a presentar con la demanda la prueba de la existencia de la persona jurídica contra la cual va dirigida ni la de la calidad de su representante. Le bastara con designarlos, a menos que en el juicio se debata como cuestión principal este punto. 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 actué 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.

Artículo 715
Los incidentes solo podrán proponerse en la primera audiencia de trámite; se sustanciaran 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.

Artículo 716
Propuesto en tiempo un incidente, el juez, dentro de la misma audiencia, resolverá silo admite o rechaza. Si hubiere hechos que probar y no se hubieren presentado las pruebas en el acto, se señalara día y hora para una nueva audiencia con el fin de practica las pedidas y decretadas, y se decidirá allí mismo o en la sentencia, según corresponda.

Artículo 717
La actuación en los juicios del trabajo se adelantara en papel común, no dará lugar a impuesto de timbre, ni a derechos de secretaria, y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursaran libres de porte por los correos nacionales.

Artículo 718
Los actos del proceso para los cuales las leyes no prescriban una forma determinada, los realizara el juez o dispondrá que se lleven a cabo de manera adecuada al logro de su finalidad.

Artículo 719
Las notificaciones se harán en la siguiente forma: 1o.-personalmente: a) 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; b) la primera que se haga a los empleados públicos en su carácter de tales; y, c) la primera que se haga a terceros.

Artículo 720
Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuaran oralmente en audiencia pública, por pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este código.

Artículo 721
No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el juez que dirige la audiencia podrá ordenar que se efectué privadamente por razones de orden público o de buenas costumbres.

Artículo 723
Las audiencias serán de conciliación, de tramite y de juzgamiento antes de terminarse toda audiencia, el juez señalara fecha y hora para efectuar la siguiente. En ningún caso podrán celebrarse más de cuatro (4) audiencias de trámite.

Artículo 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.

Artículo 725
El acta se firmara 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 firmara un testigo en lugar suyo.

Artículo 726
El juez dirigirá el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, sin perjuicio de la defensa de las partes.

Artículo 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.

Artículo 728
El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintas 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 que estas 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, aun cuando el juicio se hubiere seguido en única instancia, procede el recurso de apelación.

Artículo 729
Son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la prueba esencial solo tendrá lugar cuando el juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales.

Artículo 730
El juez practicara 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 si mismo y comunicará al comitente su apreciación intima 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.

Artículo 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.

Artículo 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 practica de todas

aquellas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Artículo 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. Para lograr la verificación de la prueba, el juez podrá valerse de los apremios legales.

Artículo 734
Si decretada una inspección, esta no se llevare a efecto por renuencia 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 condenara sin más actuación al pago de una multa no superior a un mil lempiras (Lps. 1,000.00).

Artículo 735
Si la inspección ocular no se llevare a efecto por renuencia de un tercero sin que aduzca causa justificada para ello, se le impondrá, breve y sumariamente, una multa no mayor de un mil lempiras (Lps. 1,000.00).

Artículo 736
El perito único podrá ser tachado por las mismas causales que los jueces. Las tachas del perito y las de los testigos se propondrán antes de que aquel presente su dictamen o sea rendida la respectiva declaración; se acompañará la prueba sumaria del hecho en que se funde y se resolverá de plano, si la tacha fuere contra el perito, o en la sentencia definitiva, si fuere contra los testigos.

Artículo 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.

Artículo 738
El juez, al proferir su decisión, analizara todas las pruebas allegadas en tiempo.

Artículo 739
El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formara libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la critica de la pruebas y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley elija determinada solemnidad ad-sustancia actus, no se podrá admitir sin prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motivada de la sentencia el juez indicara los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

Artículo 740
Contra las resoluciones judiciales del trabajo procederán los siguientes recursos:1o.-el de reposición; 2o.-el de apelación; 3o.-el de casación; y, 4o.-el de hecho También procederá el recurso especial de homologación en los casos previstos en este código.

Artículo 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 (3) días después. Si se interpusiere en audiencia, deberá decidirse oralmente en la misma, para lo cual podrá el juez decretar un receso de medía 1/2 hora.

Artículo 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.

Artículo 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. Este recurso se concederá en el efecto devolutivo, enviando al superior copia de las piezas del proceso que fueren necesarias, la cual se compulsara gratuitamente y de oficio por la secretaria, dentro de los dos (2) días siguientes al de la interposición del recurso. Recibida por el superior, este procederá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 763. La sentencia definitiva no se pronunciara mientras este pendiente la decisión del superior, cuando esta pueda influir en el resultado de aquella.

Artículo 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 (3) días siguientes; interpuestos en la audiencia, el juez lo concederá o denegara inmediatamente; si por escrito, resolverá dentro de los dos (2) días siguientes.

Artículo 745
También procederá el recurso de apelación para ante la corte de apelación del Trabajo de Tegucigalpa, contra las providencias del consejo directo del instituto hondureño de seguridad social, que impongan multas de cuantía superior a quinientos lempiras (Lps. 500.00). Esta apelación se concederá en el efecto devolutivo, se tramitara y decidirá como la de autos interlocutorios.

Artículo 746
Procederá al 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.

Artículo 747
Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de "consulta". Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, serán necesariamente consultadas con el respectivo tribunal de trabajo, si no fueren apeladas. También serán consultadas las sentencias de primera instancia cuando fueren adversas al estado, al departamento o al municipio.

Artículo 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 firmara 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.

Artículo 749
Si el demandante no comparece sin excusa legal en la oportunidad señalada se continuara la actuación sin su asistencia. Si es el demandado quien no comparece, se seguirá el juicio sin nueva citación de el.

Artículo 750
En el día y hora señalados, el juez oirá a las partes y propondrá la conciliación, si no se hubiere intentado antes; si se llegare a un acuerdo, su cumplimiento se llevara a cabo dentro del plazo que el señale; si fracasare la conciliación, el juez examinara los testigos que presenten las partes y se enterara de las demás pruebas y de las razones que se aduzcan. Clausurado el debate, el juez fallara en el acto, motivando oralmente su decisión, contra la cual no procederá ningún recurso. Si el demandado presentare demanda de reconvención, el juez, si fuere competente, la oirá y decidirá simultáneamente con la demanda principal.

Artículo 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.

Artículo 752
Admitida la demanda, el juez ordenara que se de 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.

Artículo 753
El demandado, al contestar la demanda, podrá proponer la reconvención, siempre que el juez sea competente para conocer de esta, o sea admisible la prorroga de jurisdicción.

Artículo 754
La reconvención se formulara en el escrito de contestación de la demanda y deberá contener los mismos requisitos de la demanda principal. 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 sustanciara bajo un mismo expediente y se decidirá en una misma sentencia.

Artículo 755
Dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la contestación de la demanda, o cuando esta no haya sido contestada en el término legal, el juez señalara fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia publica, que se denomina de conciliación y se celebrara dentro de los dos (2) días siguientes, salvo el caso de que ya se hubiere intentado conforme a este código.

Artículo 756
En el día y hora señalados, el juez invitara a las partes a que, en su presencia y bajo su vigilancia, procuren conciliar su diferencia. Si se llegare a un acuerdo se dejara constancia de sus términos en el acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada y su cumplimiento se llevara a cabo dentro del plazo que el señale. Si el acuerdo fuere parcial, se ejecutara en la misma forma, en lo pertinente, y las pretensiones pendientes se tramitaran por el procedimiento de instancia.

Artículo 757
En cualquier momento en que las partes manifiesten o el juez considere que el acuerdo no es posible, declarara clausurada la conciliación. Acto seguido y en audiencia de tramite decretara la admisión de las pruebas que fueren conducentes y necesarias señalara día y hora para nueva audiencia de tramite, que habrá de celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes; extenderá las ordenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la practica de dichas pruebas.

Artículo 758
En el día y hora señalados, el juez practicara las pruebas, dirigirá las interpretaciones o interrogaciones de las partes y oirá las alegaciones de estas. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás. Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencias, se hará, en lo posible, para el día o los días inmediatamente siguientes.

Artículo 759
Clausurado el debate, el juez podrá proferir en el acto la sentencia, motivándola oralmente; en ella señalara el término dentro cual debe ejecutarse, y la notificara en estrados. Si no estimare conveniente fallar en la misma audiencia, lo declarara así y citara a las partes para una nueva, que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes, en el cual se leerá y notificara a los interesados la sentencia..

Artículo 760
Recibido el expediente por apelación o consulta de la sentencia el tribunal dictara 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 estas, 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 notificara en estrados. En caso contrario, se citara para otra audiencia que deberá celebrarse dentro de los diez (10) días siguientes con el fin de proferir el fallo y notificarlo.

Artículo 761
Las partes no podrán solicitar del tribunal la práctica de pruebas no pedidas ni decretadas en la primera instancia. 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 parte y en la primera audiencia, ordenar su práctica, como también las demás que considere necesarias para resolver la apelación o la consulta. Si en esta audiencia no fuere posible practicar todas las pruebas, el tribunal citara para una nueva audiencia, con este fin, que deberá celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes.

Artículo 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.

Artículo 763
Cuando las copias suban por apelación de auto interlocutorio, el tribunal señalara fecha y hora para que dentro de los diez (10) días siguientes se celebre audiencia con el fin de oir alegatos, y, sin más tramite, decidirá en el acto.

Artículo 764
Con el fin principal de unificar la jurisprudencia nacional de trabajo, habrá lugar al recurso de casación. A) Contra las sentencias definitivas dictadas por las cortes de apelaciones de trabajo en los juicios ordinarios de cuantía superior a cuatro mil lempiras (Lps. 4.000.00); y, b) contra las sentencias definitivas de los jueces de letras de trabajo dictadas en juicios ordinarios de cuantía superior a diez mil lempiras (Lps. 10.000.00), siempre que las partes de común acuerdo, y dentro del término que tienen para interponer apelación. Resuelvan aceptar el recurso de casación per saltum.

Artículo 765
Son causales de casación: 1o.-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. Solo habrá lugar a error de derecho en la casación de trabajo cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir esta 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, 2o.-contener la sentencia del tribunal decisiones que hagan más gravosa las situación de la parte que apelo de la primera instancia o de aquella en cuyo favor se surtió la consulta.

Artículo 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 1 audiencia, allí mismo se decidirá si se otorga o se deniega. Si se interpone por escrito, si concederá o denegara dentro de los dos (2) días siguientes. Al conceder el recurso, se ordenara la inmediata remisión de los autos al tribunal supremo.

Artículo 767
El recurso de casación per saltum contra las sentencias de los jueces d letras del trabajo de que trata la letra b) del artículo 764 se propondrá y se concederá o se negara dentro de los términos y en la misma forma que el de apelación.

Artículo 768
La parte que desee saltar la instancia de apelación deberá obtener 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 sol podrá fundarse en la causal primera del artículo 765.

Artículo 769
El recurso de casación deberá contener: 1o.-la designación de las partes; 2o.-la indicación de la sentencia impugnada; 3o.-la relación sintética de los hechos en litigio; 4o.-la declaración del alcance de la impugnación: 5o.-la expresión de los motivos de casación indicando: a) 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, b) 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, citara estas singularizándola y expresara que clase de error, se cometió.

Artículo 770
El recurrente deberá plantear sucintamente su recurso, sin extenderse en consideraciones jurídicas como en los alegatos de instancia.

Artículo 771
Cuando sea necesario tener en consideración la cuantía de la demanda haya verdadero motivo de duda acerca de este punto, el tribunal o juez, antes de conceder recurso, dispondrá que se estime aquella por un perito que designara el mismo. 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 archivara, según el caso.

Artículo 772
Recibido el proceso por el tribunal supremo, este 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 optare por la negativa, ordenara la devolución del expediente al tribunal o juzgado de origen.

Artículo 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.

Artículo 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 secretaria, donde se mantendrán los autos a su disposición por el término de diez (10) días.

Artículo 775
Vencido el plazo del traslado sin que se haya fundado el recurso, el tribunal lo declarara desierto, condenara en costas al recurrente y ordenara devolver el expediente al tribunal o juzgado de origen.

Artículo 776
Expirado el término del traslado al opositor, se señalara 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 la cual el expediente permanecerá en la secretaria 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.

Artículo 777
Expirado el término para solicitar audiencia, o practicarla esta sin que haya sido proferido el fallo, los autos pasaran al ponente para que dentro de los veinte (20) días formule el proyecto de sentencia que dictara el tribunal dentro de los quince días siguientes.

Artículo 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.

Artículo 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. Cuando de fallos judiciales, laudos arbítrales, 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 capitulo, ajustándose en lo posible a la forma

prescrita en los artículos 509 y siguientes del código de procedimientos civiles, según sea el caso.

Artículo 780
Solicitado el cumplimiento por el interesado, y previa denuncia de bienes hecha bajo juramento, el juez decretara 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.

Artículo 781
En el decreto de embargo o secuestro, el juez señalara la suma que ordene pagar, citara el documento que sirva de titulo ejecutivo, y nombrara 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.

Artículo 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 secuestro de bienes, alegando que tenían la posición de ellos al tiempo en que aquel se hizo. Junto con su petición, el tercero deberá presentar las pruebas en que la funde y el juez lo resolverá de plano.

Artículo 783
Si el deudor pagare inmediatamente o diere caución real que garantice el pago en forma satisfactoria para el juez, se decretara sin más tramite el desembargo y levantamiento del secuestro. Si no se efectuare el pago ni se presentare caución, el juez ordenara el remate de bienes señalando día y hora para que el acto se verifique. Si no fuere el caso de remate, por tratarse de sumas de dinero, ordenara que de ella se pague al acreedor.

Artículo 784
Seis (6) días antes del remate se publicaran y fijaran en la secretaria del juzgado y en tres (3) de los lugares más concurridos, carteles en los que se de cuenta al público de que se va a verificar, con especificación de los bienes respectivos.

Artículo 785
Si todos o parte de los bienes que se rematan estuvieren situados en distintos municipios de aquel en que deba hacerse la subasta; el juez de la causa librara 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.

Artículo 786
En el juicio ejecutivo no cabrán incidentes ni excepciones, salvo la de pago verificado con posterioridad al titulo ejecutivo. El excepcionarte de pago, junto con su excepción, presentara las pruebas en que la funde y el juez fallara de plano. Si el demandante solicitare la celebración de una nueva audiencia para

contraprobar el juez, silo considerare conveniente, podrá decretarla. Esta audiencia deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días siguientes.

Artículo 787
Las providencias que se dicten en el curso de este juicio se notificaran por avisos, salvo la primera, que lo será personalmente al ejecutado, y solo serán apelables en el efecto devolutivo.

Artículo 788
También tendrán merito ejecutivo ante la jurisdicción de 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.

Artículo 789
De las ejecuciones de que trata el artículo anterior conocerán los jueces de letras de 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 cuantía.

Artículo 790
Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser soluciónalo mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombraran 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 este por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses.

Artículo 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 esta autorizada para resolver sobre el, 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.

Artículo 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 Díez (10) días siguientes a la iniciación de las conversaciones.

Artículo 793
Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmara la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviara una copia al ministerio de trabajo por conducto del inspector de trabajo respectivo, dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores a su firma. La inspección general de trabajo debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes.

Artículo 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.

Artículo 795
Crease el servicio de mediación en la capital de la republica y en otros centros de trabajo de importancia, el cual estará constituido por uno (1) o más mediadores designados por la secretaria de trabajo y previsión social.

Artículo 796
Para ser mediador, se requiere: 1o.-ser hondureño, mayor de veinticinco (25) años y de notoria honorabilidad; y, 2o.-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.

Artículo 797
Son atribuciones de los mediadores: 1a.-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; 2a.-procurar el desarrollo de la negociación colectiva, a fin de que llegue a ser el procedimiento normal para establecer las condiciones de trabajo. 3a.-propiciar el establecimiento de comisiones de patronos y trabajadores en principales centros de trabajo, para la discusión y resolución amigable de problemas laborales que le conciernen: 4a.-asesorar a patronos y trabajadores, o a sus organizaciones respectivas en todo lo concerniente a sus relaciones reciprocas; 5a.-practicar investigaciones o encuestas para los fines de su misión, pudiendo hacerlo por si o por medio de los inspectores de trabajo, haciéndose acompañar, en caso necesario, de los peritos o técnicos que el asunto requiera; y, 6a.-encomendar a los inspectores de trabajo la practica de comisiones o diligencias que se requieran para el mejor resultado de la mediación. Los mediadores deberán además, dar a las juntas de conciliación y arbitraje los informes que estas les soliciten.

Artículo 798
En caso de conflicto, el mediador gestionara con las partes para que presenten sus pretensiones ante la comisión de patronos y trabajadores; y si esta se lo pide, le prestara su asesoría. Si no existe comisión, o si existiendo no resuelve el conflicto, el mediador tratara de hacerlo por si, pidiendo la presentación del pliego de peticiones a la parte que se considere perjudicada.

Artículo 799
El pliego de peticiones deberá ser presentado por duplicado al mediador. Si de un examen el mediador llega al convencimiento de que no se trata de un conflicto de trabajo, lo rechazara, explicando a los interesados las razones que tiene para ello. Si resultare que se trata de un conflicto jurídico, deberán ocurrir a la autoridad judicial competente. Si se trata de un conflicto económico, iniciara un expediente con uno de los ejemplares del pliego y entregara el otro a la parte contraria, para que, dentro del término que fije el mediador, según el caso, presente su contestación.

Artículo 800
Presentado el pliego de contestación, también por duplicado, el mediador agregara un ejemplar al expediente, y entregara el otro a la parte que hizo peticiones.

Artículo 801
Dentro de los tres (3) días siguientes si la contestación no fuere favorable, el mediador deberá iniciar platicas conciliatorias; a continuación recibirá y practicara pruebas y efectuara 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. Para este efecto, el mediador deberá proponer los arreglos que crea del caso, agotando todos los medios que estén a su alcance.

Artículo 802
Inmediatamente después de terminada su gestión, el mediador comunicara el resultado a la secretaria de trabajo y previsión social.

Artículo 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.

Artículo 804
Presentada ante las juntas de conciliación la reclamación de que deben conocer el presidente de la junta señalara día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro de los tres (1).días siguientes a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerle por inconforme con todo arreglo si no comparece. Al hacerse la notificación se entregara 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 un (1) día por cada veinte (20) kilómetros de distancia o fracción.

Artículo 805
El día y hora señalados al efecto, el patrono y trabajadores interesados comparecerán ante la junta, personalmente o por medio de representantes legalmente autorizados. El acto de conciliación se celebrara desde luego en la forma siguiente: i.-comenzara el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo

que pide, y la causa o titulo que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándole lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestaciones de los fundamentos legales que la apoyen; ii.-contestara el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones; iii.-después de la contestación podrán los interesados replicar o contra replicar, si quieren; iv.-si no hay avenencia entre ellos, la junta procurara avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el presidente consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio 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 respectas alegaciones; y, v.-si las partes llegan a un acuerdo la solución propuesta pondrá término al conflicto.

Artículo 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 convocara inmediatamente a los representantes de las partes para notificarles lo resuelto. Las decisiones de la junta se tomarán por mayoría. Si hay conformidad con la resolución esta se considerara como un convenio colectivo entre las partes. Si no la hubiere, la junta convocara a las partes o a sus representantes a una audiencia inmediata. En la que les invitara a someter el conflicto a arbitraje, consignando en el acta el resultado de esta gestión.

Artículo 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.

Artículo 808
La cláusula compromisoria deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato colectivo, en la convención colecta, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente.

Artículo 809
Las partes podrán designar uno (1) o varios árbitros, como a bien lo tengan, y comprometer en corporaciones nacionales de cualquier clase. Si las partes no hubieren acordado la manera de hacer la designación, cada una de ellas nombrara un árbitro, y estos, como primera providencia, designaran 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 de trabajo y, en su defecto, el alcalde del lugar. 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.

Artículo 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. 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.

Artículo 811
El arbitro o los árbitros señalarán día y hora para oír a las partes, examinar los testigos que presenten, enterarse de los documentos que exhiban y de las razones que aleguen.

Artículo 812
Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

Artículo 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.

Artículo 814
Los honorarios y gastos del tribunal se pagaran por partes iguales, salvo que los interesados acuerden otra forma de pago.

Artículo 815
Cuando en una convención colectiva las partes estipulan el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, se estará a los términos de convención, en todo lo relacionado por su constitución, competencia y procedimiento para decisión de las controversias correspondientes. Solo a falta de disposición especial se aplicaran las normas del presente capitulo.

Artículo 816
El fallo arbitral se notificara personalmente a las partes, hará transito a cosa juzgada y solo será susceptible del recurso de homologación de que trata el artículo siguiente.

Artículo 817
Establecerse un recurso extraordinario de homologación para ante la corte suprema de justicia contra los laudos arbítrales de que tratan los artículos anteriores. 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 enviara original a corte suprema de justicia, dentro de los dos (2) que siguen.

Artículo 818
Recibido el expediente por la corte y efectuado el reparto, el magistrado sustanciado presentara proyecto de sentencia dentro de diez (10) días y la corte resolver dentro de los diez (10) días siguientes. 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 homologara. En caso contrario lo anulara y dictara la resolución que lo reemplace. Contra estas decisiones de la corte no habrá recurso alguno.

Artículo 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. La corte, dentro del término de cinco (5) días, verificara la regularidad del laudo y lo declarara exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si la junta o tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convoco, o lo anulara en caso contrario. 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.

Artículo 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.

Artículo 821
La juntas de arbitraje en los conflictos colectivos en los cuales este es obligatorio, se integraran en la forma establecida en el capitulo vll del titulo viii de este código y funcionaran en la forma establecida en la sección v de este capitulo.

Artículo 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 publicas. Los honorarios del secretario de la junta de arbitraje serán pagados por las partes y fijados por el ministerio de trabajo. La recepción de cualquier clase de emolumentos distintos, constituye delito sujeto a la sanción penal correspondiente.

Artículo 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 periodos o etapas de arreglo directo o de conciliación. 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.

Artículo 824
Cuando una diferencia se someta a la decisión de una junta o tribunales de arbitraje no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

Artículo 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 reconocidos por la constitución de la republica, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

Artículo 826
El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años. No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 829
Si el demandado no comparece, se señalara 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. Si a esta audiencia no concurre el actor se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escritos iniciales.

Artículo 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 tramites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del presidente de la junta.

Artículo 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, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignora, siempre que no sean propios o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvención, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto. Previamente a la contestación de la reconvención se intentara la avenencia de las partes, en un breve periodo de conciliación que se abrirá al efecto.

Artículo 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 dictara desde luego resolución, oyendo a las partes, a sus procuradores o defensores si lo estima necesario en la misma audiencia.

Artículo 833
Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la junta pronunciara el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias.

Artículo 834
Si las partes no están conformes en los hechos, o estándoles 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 señalara Una audiencia para la recepción de las mismas.

Artículo 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. Pasado el periodo del ofrecimiento, la junta, por mayoría de votos, declarara cuales son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles. Concluido el periodo 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.

Artículo 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 este en posibilidad de obtenerlas directamente.

Artículo 837
Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentaran a los testigos o peritos que pretendan 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.

Artículo 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.

Artículo 839
Los miembros de la junta podrán hacer 1ibremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia carear a las partes entre si o con los testigos, y a estos, 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.

Artículo 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 útil 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 conste en autos. 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. 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.

Artículo 841
El declarante responderá por si mismo de palabra sin la presencia de su abogado o patrono. No podrá valerse de borrador de respuesta; 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.

Artículo 842
Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar el que las de, las explicaciones que estime convenientes o las que la junta le pida. Si se niega a declarar, la junta le percibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa. Si las respuestas son evasivas, la junta, de oficio o a instancia de la parte contraria, lo percibirá igualmente de tenerlo por confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas.

Artículo 843
La junta podrá constituirse con el secretario en el domicilio de cualquiera de los interesados para la practica de la diligencia correspondiente, si por enfermedad u otras circunstancias especiales no pueden concurrir a declarar si dicha a autoridad lo estima prudente. No permitirá la asistencia de la parte contraria y exigirá de esta que formule su interrogatorio por escrito.

Artículo 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. Estos alegatos podrán ser orales o se presentaran a la junta por escrito, dentro del término de cuarenta y ocho (48) 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.

Artículo 845
Formulados los alegatos, el presidente preguntara 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 estime necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad. Se llevaran 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.

Artículo 846
Terminadas las alegaciones, si la junta no dicta acuerdo para mejor proveer o practicar las diligencias en tal concepto acordadas, cerrara la audiencia el presidente, declarando concluida la tramitación para dictar resolución, y citara 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.

Artículo 847
El secretario de 18 junta deberá formular dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a aquella en que se presenten o debieran presentarse alegatos escritos, un dictamen en que conste en extracto la demanda y la contestación, apreciándose en seguida cuales fueron los hechos controvertidos y cuales deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias; se expresara inmediatamente después, cuales fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y se hará una apreciación de ellas en conciencia, señalando cuales hechos deben considerarse probados y formulando, en párrafos separados, las conclusiones que deben contener, a juicio del secretario que suscriba el dictamen, los puntos resolutivos del laudo que se pronuncie. 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 entro del plazo de tres (3) días y glosando otra copia al expediente respectivo.

Artículo 848
El presidente de la junta señalara 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.

Artículo 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.

Artículo 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 otos.

Artículo 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 secretaria, de ese hecho.

Artículo 852
Los laudos se dictaran 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.

Artículo 853
Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellas se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado y se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Artículo 854
Cuando haya condena de salarios, indemnizaciones, daños y perjuicios, etc., se fijara su importe en cantidad liquida o se establecerán por lo menos las bases con arreglo a las cuales deba hacerse la liquidación. Solo 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.

Artículo 855
En los laudos se expresara: i-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; ii-en párrafos separados se apreciaran 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 citaran las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso; y, iii-se pronunciaran por último, los puntos resolutivos del laudo.

Artículo 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 (Lps. 5.00 a Lps. 100.00).

Artículo 857
Las controversias que no tengan señalado un procedimiento especial, como las de disolución y liquidación de asociaciones profesionales, etc., se tramitaran conforme al procedimiento ordinario señalado en este código.

Artículo 858
A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicaran las normas análogas de este código, y, en defecto, las del código de procedimientos civiles.

Artículo 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 de trabajo que corresponda, por los patronos, por los lesionados mismos, por los causahabientes o beneficiarios de estos o por el sindicato respectivo. Dichos funcionarios llevaran 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 ordenara el inmediato examen del accidentado por médicos especializados, a falta de estos por los médicos legistas y, en su defecto, por cualquier otro medico.

Artículo 860
A la misma inspección general de trabajo y a los juzgados de letras de trabajo podrá acudirse en solicitud de intervención para que los servicios de previsión o de asistencia sociales se presten sin demora y eficientemente.

Artículo 861
Ninguna autoridad judicial podrá resolver consultas acerca de la interpretación de las leyes de trabajo.

Artículo 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 determina este capitulo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

Artículo 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 (1) mes que comienza a correr desde que se dio causa para la terminación de este, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieren lugar a la corrección disciplinaria.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 extraordinarias de trabajo empezara a contarse el día en que fue pagado o debió pagarse el salario ordinario correspondiente al periodo en que hubiere sido laborado el trabajo extraordinario.

Artículo 868
El término de prescripción se interrumpe: a) por demanda o gestión ante la autoridad competente; b) 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 aquel contra quien transcurre el término de prescripción. Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y, c) por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

Artículo 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.

Artículo 870
Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

Artículo 871
El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquella ocurra.

Artículo 872
Los conflictos de competencia entre dos (2) o más tribunales de trabajo, o entre uno de estos y un tribunal ordinario o administrativo. O entre un tribunal de trabajo y un juez de otra sección judicial, o entre dos (2) juzgados de distintas secciones judiciales, serán dirimidos por la corte suprema de justicia. Los que se susciten entre dos (2) jueces de letras de trabajo de una misma sección judicial. O entre un (i) juez de letras de trabajo y otro del mismo departamento serán dirimidos por la respectiva corte de apelaciones de trabajo.

Artículo 873
Las disposiciones de este código se aplicaran a los juicios pendientes en el momento en que principie a regir; pero los términos no vencidos y los recursos interpuestos se regirán por la ley aplicable al tiempo en que empezó el término o se interpuso el recurso.

Artículo 874
Quedan derogadas las disposiciones legales contrarias al presente código y los siguientes decretos: a) decreto legislativo no. 96 de 4 de marzo de 1949, sobre días inhábiles o feriados; b) decreto legislativo no. 43 de 2 de febrero de 1952: ley de accidentes de trabajo; c) decreto legislativo no. 44 de 4 de febrero de 1952: ley de trabajo de menores y de mujeres; d) decreto legislativo no. 63 de 19 de febrero de 1952, que crea la dirección general de trabajo y previsión social; e) decreto legislativo no. 15 de 12 de enero de 1953, reformando el artículo 40 del decreto no. 44; f) decreto ley no. 50 de 16 de febrero de 1955: carta constitutiva de garantías de trabajo; g) decreto ley no. 59 de 14 de marzo de 1955: ley de mediación, conciliación y arbitraje; h) decreto ley no. 101 de 6 de junio de 1955: ley de organizaciones sindicales; i) decreto ley no. 123 de 22 de julio de 1955, sobre celebración convenios colectivos; j) decreto ley no. 224 de 20 de abril de 1956: ley de contratación individual de trabajo; k) decreto no. 90 de 9 de mayo de 1957, reformando artículo 69 de la ley de contratación individual de trabajo; l) decreto no. 114 de 22 de julio de 1957: ley de trabajo ferrocarrilero; m) decreto no. 133 de 15 de agosto de 1957: sustituye el texto del artículo 86 de la ley de contratación individual de trabajo; n) decreto de la junta militar de gobierno no. 134-a de 19 de agosto de 1957; ley orgánica de la dirección general de trabajo; n) decreto no. 169-a de 15 de octubre de 1957, reformando artículo 17, inciso b de la ley de organizaciones sindicales; o) decreto legislativo no. 7 de 11 de marzo de 1958. Sobre días feriados; p) decreto legislativo no. 30 de 28 de marzo de 1958, reformando ley de organizaciones sindicales; y, q) decreto legislativo no. 47 de 29 de abril de 1958 reformando ley de trabajo ferrocarrilero.

Artículo 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., 1o. 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.

ANEXOS

DECRETO NUMERO 116

EL CONGRESO NACIONAL

DECRETA:

Articulo 1º.- Interpretar el párrafo 3º. del Articulo 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, diviendiendo 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”.

Articulo 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,

Oscar A. Flores.

DECRETO NUMERO 275

EL CONGRESO NACIONAL

CONSIDERANDO: Que el Articulo 339 del Código del Trabajo, en su párrafo primero 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 movible 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 cualquier de los días jueves, viernes y sábado de la Semana Santa, coincidiendo 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 el 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

Articulo 1º. – Reformar el Decreto Legislativo No. 189, de 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, cuyo Artículo 339 se leerá así:

"Articulo 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 los 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 articulo y el siguiente determinan.

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 salarios 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 esté 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".

Articulo 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,

Oscar A. Flores.

DECRETO NUMERO 45

EL CONGRESO NACIONAL

DECRETA:

Articulo 1º.- Adicionar al Articulo 7º. del Código del Trabajo, el cual se leerá así:
"Articulo 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 aquel para que 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 beneficio 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".
Articulo 2.- 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 Zúñiga 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 92

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 titulo de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales es un titulo profesional de suficiente garantía, tanto para administrar justicia en nombre del Estado como para la defensa de los intereses particulares en discordia en materia laboral;
CONSIDERANDO: Que es facultad del Poder Legislativo, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes;

POR TANTO:

DECRETA:

Artículo 1º.- Reformar los Artículos 612 y 636 del Decreto Legislativo No. 189, de 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, los cuales se leerán así:
"Articulo 612.- El Jefe y Sub-Jefe de la Inspección General de Trabajo deberán reunir los mismos requisitos que se exigen para ser Procurador de Trabajo".
"Articulo 636.- Para ser Procurador de Trabajo se requiere ser Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y llenar las demás cualidades que señala el Articulo 675 del presente Código".
Articulo 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 veintisiete días del mes de abril de mil novecientos sesenta y uno.

Modesto Rodas Alvarado h.
Presidente

Francisco Lozano España
Secretario

Abraham Zuniga 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.

DECRETO NÚMERO 96

EL CONGRESO NACIONAL,

DECRETA:

Artículo 1º.- Interpretar las siguientes disposiciones del Código del Trabajo:

a) 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, victima 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.
b) En la situación que contempla el Articulo 105 del Código del Trabajo, si requerido el trabajador por conducto del Ministerio de 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.
c) Los limites normales de duración del trabajo a que se refiere el Articulo 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.
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 extraordinaria, se sumará al tipo de salario por jornada ordinaria, según los límites establecidos por el Artículo 272. El pago de salario por jornada ordinaria no podrá eludirse por el hecho de pagar el recargo legal para toda hora que se considere extraordinaria.
e) Para los efectos del Articulo 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

Abraham Zúñiga Rivas,
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,

Amado H. Núñez V.

DECRETO NUMERO 61

EL CONGRESO NACIONAL,

DECRETA:

Artículo 1º.- Interpretar el Artículo 344 del Código del 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 articulo 344 que antes se menciona.
Articulo 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 Zúñiga 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,

Oscar A. Flores.

DECRETO NÚMERO 21

EL CONGRESO NACIONAL

DECRETA:

Articulo 1º.- Interpretar el Articulo 325 del Código del Trabajo en el sentido de que los celadores, cuidadores, serenos y vigilantes o wachimanes no se consideren empleados de confianza y que en consecuencia están sujetos a las disposiciones legales sobre jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo.
Articulo 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 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.

DECRETO NÚMERO 50

OSWALDO LOPEZ 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 previsto en el Código del Trabajo es necesario adicionar tal disposición.
Por tanto: En uso de las facultades discrecionales de que esta investido.

DECRETA:

Articulo 1º.- Adicionar al Articulo 598 del Código de Trabajo el párrafo siguiente: "En cada zona económica una o mas oficinas regionales dependientes de la Dirección General del Trabajo, las cuales tendrán como funciones las establecidas en el Articulo 597 letras a), b), c), d) y g) del referido Código", y

Articulo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia desde el día de su publicación en el diario oficial "La Gaceta".

Dado en Tegucigalpa, Distrito Central, en el Palacio de Gobierno, a los diez días del mes de marzo de mil novecientos sesenta y cinco.

O. LÓPEZ A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Gobernación 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,

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,

Luís 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 los Despachos de Recursos Naturales,

H. Molina García

DECRETO NÚMERO 62

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 Capitulo VII de su Titulo VIII, se contrae a Juntas de Conciliación y Arbitraje de Instalación y Funcionamiento permanente.
CONSIDERANDO: Que cuestiones de índole económica han impedido a la Secretaria 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:

Articulo 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: "Articulo 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 periodos o etapas de Arreglo Directo o Mediación. Articulo 651.- Cuando el asunto afecte sólo a alguna de las ramas de la industria o grupos de trabajo diversos, la Junta de Conciliación y Arbitraje se integrara y funcionará cada vez que sea necesario, con los representantes respectivos de trabajadores y patronos con uno del Gobierno en la forma prevista en el Articulo anterior, sin sujetarse a lo dispuesto en los Artículos 649 y 653 de este Código".

Articulo 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

Luís Mendoza Fugón
Secretario

Dora Henríquez G.,
Secretaria

Al poder Ejecutivo,

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 3 de Noviembre de 1965.

O. LOPEZ A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social,

Amado H. Núñez V.

DECRETO NÚMERO 65

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que las disposiciones del Código del Trabajo, por regular de manera general las condiciones bajo las cuales se prestan los servicios personales, deben ser lo más claras posibles 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 4ª. del Articulo 181 de la Constitución de la República.

DECRETA:

Articulo 1º.- Interpretar el inciso b) del Articulo 123 del Código del 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.

Articulo 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 veintiocho días del mes de septiembre de mil novecientos sesenta y seis.

Mario Rivera López
Presidente

Luís Mendoza Fugón
Secretario

Samuel García y García.,
Secretario

Al poder Ejecutivo,

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 4 de octubre de 1966.

O. LOPEZ A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social,

Amado H. Núñez V.

DECRETO NÚMERO 89

EL CONGRESO NACIONAL,

DECRETA:

Articulo 1º.- Interpretar el párrafo primero del Articulo 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 titulo 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, por 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.

Articulo 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

Luís Mendoza Fugón
Secretario

Samuel García y García.,
Secretario

Al poder Ejecutivo,

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 4 de diciembre de 1969.

O. LOPEZ A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social,

M. Acosta B.

DECRETO NÚMERO 96

EL CONGRESO NACIONAL

DECRETA:

Articulo 1º.- Interpretar el Articulo 4º. 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 de 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.

Articulo 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 catorce días del mes de diciembre de mil novecientos sesenta.

Mario Rivera López
Presidente

Luís Mendoza Fugón
Secretario

Samuel García y García.,
Secretario

Al poder Ejecutivo,

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 22 de diciembre de 1970

O. LOPEZ A.

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social,

Amado H. Núñez V.

DECRETO LEY NÚMERO 30

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 publico 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 perciban 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:

Articulo 1º.- Agregar al Código de Trabajo (Decreto Legislativo número 189 del 1º. de mayo de 1959), el Artículo 60-A que se leerá así: "Articulo 60-A. En las Empresas en que se encuentre vigente un contrato colectivo, los trabajadores no sindicalizados que reciban en forma directa beneficios de ésta 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 a 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 éstos, así como aquellos 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 Articulo 499 de este Código".

Articulo 2º.- Reformar el inciso 12) del Articulo 95 del Código de Trabajo (Decreto Legislativo número 189 del 1º. de mayo de 1959), que se leerá así: Articulo 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: 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 Articulo 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".

Articulo 3º.- El presente Decreto entrará en vigencia el uno de abril de mil novecientos sesenta 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 LOPEZ 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

Cesar 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.

Manilo Dionisio Martínez C.

DECRETO NÚMERO 243

EL JEFE DE ESTADO,
EL 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 12º. del Articulo 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 Articulo 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 las facultades que le confiere el Decreto Ley No. 1 de 6 de diciembre de 1972.

DECRETA:

Artículo 1º.- Reformar el Articulo 111 del Decreto Legislativo No. 189 de 19 de mayo de 1959, Código de Trabajo, el cual se leerá así:
Artículo 111.- Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

1.- Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la Ley;
2.- El mutuo consentimiento de las partes;
3.- Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo, que haga imposible el cumplimiento del contrato;
4.- Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el Articulo 104;
5.- Perdida de la libertad del trabajador en el caso previsto por el Articulo 106;
6.- Caso fortuito o fuerza mayor;
7.- 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;
8.- La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1º, 3º, 4º, 5º y 6º, del Articulo 100;

9.- Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
10.- Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los artículos 112 y 114;
11.- Insolvencia o quiebra; y
12.- 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 8, 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 caso del inciso 9º, el patrono está 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 12, se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que ordene la resolución del contrato.

Articulo 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 sesenta 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 la 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 y Comercio.

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 Previsión Social.

Enrique Flores Valeriano

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.

Efraín Lisandro González Muñoz

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planificación Económica.

Arturo Corleto M.

El Director Ejecutivo del Instituto Nacional Agrario,

José Mario Maldonado Muñoz

DECRETO NÚMERO 461

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 Republica 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 protegidos 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 Articulo 2, inciso 1, del Código del 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 Articulo 145 de la Constitución de la Republica; 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.

DECRETA:

1.- Reformar el numeral 1º del Articulo 2, del Código del 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 Titulo IV de este Código, Capitulo IV, relativo a los salarios".

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 la Casa de Gobierno, a los once días del mes de mayo de mil novecientos sesenta 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 y Comercio.

J. Vicente Díaz Reyes

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte.

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

DECRETO NÚMERO 462

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 estipulada entre los requisitos que debe llenar la libreta de identificación que para los marinos se ordena en el Capitulo VII del Titulo 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:

1º.- Agregar al final del Articulo 237 del Código de 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".
2º.- 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

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 y Comercio.

J. Vicente Díaz Reyes

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte.

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 R.

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 463

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 Republica 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 Articulo 455 del Código del Trabajo, según las enfermedades previstas en el Articulo 2 del Convenio Número 42.

CONSIDERANDO: Que el Articulo 124 del Reglamento de Aplicación de la Ley del Seguro Social Obligatorio se refiere a las enfermedades profesionales y que, al reformarse el Articulo 455 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:

1º.- Modificar la tabla de enfermedades profesionales que figura en el Articulo 455 del Código de Trabajo, lo cual se leerá así:

I.- CARBUNCO: Curtidores, traperos, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerca, cuernos, carne y huesos de bovinos, así como la carga, descarga o transporte de mercancías.

II.- MUERMO: Caballerizos, mozos de cuadra, cuidadores de ganados caballares.

III.- BRUCELOSIS: Trabajos ejecutados en los destaces de ganado, las carnicerías, fabricas de embutidos, lecherías y sus derivados, trabajos en las cloacas y desagües, laboratorios, trabajos que exponen a l contacto de animales infectados.

IV.- ANQUILOSTOMIASIS: Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros.

V.- ACTINOMICOSIS: Panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno, campesinos.

VI.- LEISHMANIOSIS: Chicleros, huleros, vainilleros y leñadores de las regiones tropicales.

VII.- SIFILIS: 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, deshollinadores.

IX.- TETANOS: Caballerizas, carniceros, mozos de cuadras y cuidadores de ganado.

X.- SILICOSIS: Mineros (de las minas de minerales y metales), canteras, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana.

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 (pistolas de aire).

XV.- DERMATOSIS: Cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros.

XVI.- DERMITIS Y TODA CLASE DE TRASTORNOS PATOLOGICOS CAUSADOS POR AGENTES FISICOS:

Calor: Herreros, fundidores, obreros del vidrio, chóferes.
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 DERMITIS: 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 de petróleo y de la gasolina.

XVIII.- INFLUENCIAS DE OTROS AGENTES FISICOS EN LA PRODUCCION 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 OIDO

XIX.- OFTALMIA ELÉCTRICA: Trabajadores en soldaduras autógenas, electricistas.

XX.- OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS: Trabajadores en altas temperaturas: vidrieros, hojalateros, herreros, etc.

XXI.- ESCLEROSIS DEL OIDO 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.- 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.

XXVI.- ACIDO FLUORHIDRICO: Vidrieros grabadores.

XXVII.- VAPORES CLOROSOS: Preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación del acido clorhídrico, del cloruro de la sosa.

XXVIII.- ANHÍDRIDO SULFOROSO: Fabricantes de ácido sulfúrico, tintores, papeleros de colores y estampadores.

XXIX.- OXCIDO DE CARBONO: Caldereros, fundidores de minerales y metales (altos hornos), y mineros.

XXX.- ACIDO CARBONICO: Los mismos obreros que para el oxido de carbono y además: Poceros y letrineros.

XXXI.- ARSENICO 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: Obreros 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.

HIDROGENO SULFURADO

XXXV.- Mineros, algiberos, albañileros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, trabajadores en el gas del alumbrado y los vinateros.

XXXVI.- VAPORES NITROSOS: Obreros de las fabricas del ácido nítrico y estampadores.

XXXVII.- SULFURO DE CARBONO: Fabricantes de este producto, vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites.

XXXVIII.- ACIDO CIANHIDRICO: Mineros, fundidores de minerales y metales, fotógrafos, tintoreros en azul y fabricantes de sosa.

XXXIX.- ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: Fabricantes de perfumes.

XL.- CARBUROS DE HIDRÓGENO, DESTILACION DE LA HULLA Y DEL PETROLEO, PREPARACIÓN DE BARNICES Y TODOS LOS USOS DEL PETROLEO Y SUS DERIVADOS, HALÓGENOS DE LOS HIDROCARBUROS GRASOS: Mineros de las minas de carbón, petroleros, chóferes, etc.

XLI.- CROMATOS Y SICROMATOS ALCALINOS: Los preparadores de colorantes de cromo: las fabricas 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 espoletas, explosivos, pólvora, pólvora piroxilada de caza; fósforos suecos; en la industria textil para impermeabilizar los tejidos.

XLII.- CANCER EPITELIAL: Provocado por la parafina, alquitrán y substancias análogas.

XLIII.- FOSFORO 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 HOMOLOGOS, SUS DERIVADOS NITROSOS Y AMINICOS, CON LAS CONSECUENCIAS DIRECTAS DE ESTA INTOXICACION: Todas las operaciones de la producción, separación o utilización del benceno o de sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos.

2º.- Que el Artículo 124 del Reglamento de la Ley del Seguro Social Obligatorio sea adicionado como corresponda de conformidad con este Decreto.

3º.- 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 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 y Comercio.

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 Previsión Social.

Adalberto Discua Rodríguez

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Publicas y Transporte, por la Ley.

Carlos Alvarado Salgado.

El Secretario de Estado en el Despacho de Recursos Naturales,

Rafael Leonardo Callejas R.

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 760

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO
EN CONSEJO DE MINISTROS

CONSIDERANDO: Que el Convenio Número 87, relativo a la Libertad Sindical y 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 Republica 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 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 adecuarlos a esos principios.

CONSIDERANDO: Que se mandó oir la opinión de la Corte Suprema de Justicia en observancia a lo que dispone el Articulo 246 de la Constitución de la Republica.

POR TANTO: En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Decreto Ley Número 1, de 6 de diciembre de 1972.

DECRETA:

Articulo 1º. - Reformar los Artículos 475, 500, incisos 2º, 3º, 4º y 5º, 528 y 571 del Código del Trabajo, los cuales se leerán así:

“Articulo 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 si”.

“Articulo 500.- Cualquier violación de las normas del presente titulo será sancionado así:

2ª.- 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:

a) Multa hasta de quinientos (500) Lempiras en primer término,
b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, impondrá otra multa equivalente al doble de la anterior;
c) 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 formulará 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 se trata en la letra c) del inciso 2º de este articulo, 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 decrete la disolución y en el cual serán declarados nominalmente tales responsables".

"Articulo 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".

"Articulo 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".

"Articulo 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 aun podrá decretarse su disolución, habida cuenta de la gravedad de los hechos".

Las sanciones a que se refiere este articulo no excluye la acción de patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado".

Articulo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente al de su publicación en el periódico oficial "La Gaceta".

Dado en la ciudad de 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 ALVAREZ CRUZ

AMILCAR ZELAYA RODRIGUEZ

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,

Jorge Ramón Hernández Alcerro

El Secretario de Estado en el Despacho 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 el Despacho 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 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,

Luis Cousín

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 R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turismo e información, por la 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

DECRETO NÚMERO 927

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO,
EN CONSEJO DE MINISTROS,

En ejercicio de las facultades que le confiere el Decreto número 1, del 6 de diciembre de 1972,

DECRETA:

Articulo 1º.- Interpretar el Articulo 4º 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 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 la relación diferente a la laboral.
Articulo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente al 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 ALVAREZ CRUZ

AMILCAR ZELAYA RODRIGUEZ

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 el Despacho de Defensa Nacional y Seguridad Pública,

Diego Landa Celano

El Secretario de Estado en el Despacho de Educación Pública, por Ley,

Jaime Martínez Guzmán

El Secretario de Estado en el Despacho 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 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, por ley,

Manuel Octavio Suazo

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, por ley,

Guillermo Sevilla Gamero

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turismo e información, por la 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 948

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO,
EN CONSEJO DE MINISTROS,

CONSIDERANDO: Que toda persona tiene derecho al trabajo sin distinción de credo o sexo, 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 el convenio (No. 122) relativo a la política del Empleo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, en su cuadragésima octava reunión se encuentra en armonía con los principios que sustentan la Constitución de la República y las normas aplicables del Código del Trabajo.
POR TANTO: En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Decreto Ley No. 1, del 6 de diciembre de 1972,

DECRETA:

Artículo 1º.- Ratificar el "CONVENIO (NUMERO 122) RELATIVO A LA POLITICA DEL EMPLEO", adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el nueve de junio de mil novecientos sesenta y cuatro, en su cuadragésima octava reunión, celebrada en Ginebra Suiza, aprobado por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaria de Relaciones Exteriores mediante Acuerdo Numero 15, de fecha diecinueve de mayo de mil novecientos ochenta, que literalmente dice:

"ACUERDO NÚMERO 15"

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

ACUERDA:

Aprobar el CONVENIO (No. 122) RELATIVO A LA POLITICA DEL EMPLEO, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 9 de julio de 1964, en su cuadragésima octava reunión, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza.

CONVENIO RELATIVO A LA POLITICA DEL EMPLEO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1964 en su cuadragésima octava reunión:
CONSIDERANDO: Que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la

Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;
CONSIDERANDO: Además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
CONSIDERANDO: Que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.
TENIENDO en cuenta las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949, la Recomendación sobre la formación profesional 1962, así como el convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958;
TENIENDO en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;
HABIENDO decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y
HABIENDO determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 9 de julio de mi novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la política del empleo 1964;

ARTICULO 1

1.- Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema de desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2.- La política indicada deberá tender a garantizar:

a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
c) Que habrá libertad para escoger el empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3.- La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

ARTICULO 2

Por los métodos indicados y en la medida en que permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

a) Determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el Articulo 1;
b) Tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

ARTICULO 3

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política de empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

ARTICULO 4

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 5

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones hayan registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 6

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionados en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Articulo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este Articulo.

ARTICULO 7

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 8

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Articulo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 9

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 10

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

    a) La ratificación, por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, **ipso jure**, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el Articulo 6, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
    b) Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 11

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

COMUNIQUESE:

Gral. de Brigada
POLICARPO PAZ GARCÍA

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores,

Eliseo Pérez Cadalso

Articulo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Periódico Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en la Casa de Gobierno, a los veintinueve días del mes de mayo de mil novecientos ochenta.

POLICARPO PAZ GARCÍA

DOMINGO ANTONIO ALVAREZ CRUZ

AMILCAR ZELAYA RODRIGUEZ

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, por ley,

Ramón Ovidio Navarro D.

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, por ley,

Carlos López Contreras

El Secretario de Estado en el Despacho 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 el Despacho de Hacienda y Crédito Público, por ley,

Jorge Hernán Galeas

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía

Carlos Manuel Zerón

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por la Ley.

Rolando Mejía Garrigó

El Secretario de Estado en el Despacho de Salud Pública y Asistencia Social,

Luis A. Cousín

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 R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turismo e información, por la 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 952

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO,
EN CONSEJO DE MINISTROS,

CONSIDERANDO: Que el Convenio Número 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, al veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, en su quincuagésima octava reunión, se encuentra en armonía con los principios que sustentan la Constitución de la Republica y las normas aplicables del Código del Trabajo, por cuanto tales instrumentos proclaman la función estatal de proteger al menor trabajador frente a circunstancias laborales de insalubridad o peligro para su integridad física y moral.
CONSIDERANDO: Que Honduras, no dispone de una economía y medios de educación suficientemente desarrollados, por lo cual, en virtud de lo establecido en el párrafo 4 del Articulo 2 del Convenio 138, es procedente mantener en catorce (14) años, la edad mínima para admisión en el empleo, de acuerdo con lo previsto en el Código del Trabajo, y someter a consultas periódicas tripartitas la posibilidad de su reforma.
POR TANTO: En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Decreto Ley No. 1, del 6 de diciembre de 1972,

DECRETA:

Artículo 1º.- Ratificar el "CONVENIO (NUMERO 138) RELATIVO A LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL EMPLEO", adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, en su quincuagésima octava reunión, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza, aprobada por el Poder Ejecutivo en Acuerdo número 17, de 19 de mayo de 1980, dictado por medio de la Secretaria de Relaciones Exteriores, que literalmente dice:

"ACUERDO NÚMERO 17"

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

ACUERDA:

Aprobar el CONVENIO (No. 138) RELATIVO A LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL EMPLEO, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 26 de junio de 1973, en su quincuagésima octava reunión, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza.

CONVENIO SOBRE LA EDAD MINIMA DE ADMISION AL EMPLEO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1973 en su quincuagésima octava reunión:

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto en el orden del día de la reunión;
Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959; y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;
Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños; y
Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima, 1973:

ARTICULO 1

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio, se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

ARTICULO 2

1.- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio, y en los medios de transporte matriculados en su territorio, a reserva de lo dispuesto en los Artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.
2.- Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.
3.- La edad minina fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4.- No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este articulo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.
5.- Cada miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en

las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del Articulo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

a) Que aún subsisten las razones para tal especificación, o
b) Que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

ARTICULO 3

1.- La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.
2.- Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.
3.- No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este articulo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y especifica en la rama de actividad correspondiente.

ARTICULO 4

1.- Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleo o trabajos respecto de los cuales se presenten problemas especiales e importantes de aplicación.
2.- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del Articulo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este articulo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.
3.- El presente articulo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el Articulo 3.

ARTICULO 5

1.- El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2.- Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3.- Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufacturas; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transporte, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado laboral y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4.- Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

a) Deberá indicar en las memorias que presente en virtud del Articulo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
b) Podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 6

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sean parte integrante de:

a) Un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación.
b) Un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
c) Un programa de orientación destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

ARTICULO 7

1.- La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2.- La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3.- La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente Articulo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4.- No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente Articulo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del Articulo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, substituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente Articulo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente Articulo, por la edad de catorce años.

ARTICULO 8

1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar, que prevé el Articulo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.
2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

ARTICULO 9

1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.
2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los registros u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todos las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

ARTICULO 10

1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este Articulo, el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.
2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937; el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937; el convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.
3. El Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, y el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros),… 1921, cesarán de estar abiertas a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:

a) Por un Miembro que sea parte en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del Articulo 2 del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio.
b) Con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio.
c) Con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea parte de ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del Articulo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediato de este Convenio.

d) Con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea parte en el Convenio revisado sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del Articulo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el Articulo 3 de este Convenio se aplica al trabajo marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio.

e) Con respecto al trabajo en la pesca marítima, por un miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del Articulo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el Articulo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicara, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio.

f) Por un Miembro que sea parte en el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del Articulo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del Articulo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

a) Implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919, de conformidad con su Articulo 12.

b) Con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921, de conformidad con su Articulo 9,

c) Con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su Artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su Artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 12

1.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3.- Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 13

1.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrada.

2.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionados en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este Articulo, quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

ARTICULO 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Articulo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrada de acuerdo con los artículos procedentes.

ARTICULO 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 17

1. En caso de la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

    a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no

obstante las disposiciones contenidas en el Articulo 13, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que la hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

COMUNIQUESE:

Sello y firma. Gral. de Brigada POLICARPO PAZ GARCÍA, presidente de la Junta. Sello y firma.

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores,

Eliseo Pérez Cadalso

Articulo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Periódico Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en la Casa de Gobierno, a los veintinueve días del mes de mayo de mil novecientos ochenta.

POLICARPO PAZ GARCÍA

DOMINGO ANTONIO ALVAREZ CRUZ

AMILCAR ZELAYA RODRIGUEZ

El Secretario de Estado en el Despacho de Gobernación y Justicia, por ley,

Ramón Ovidio Navarro D.

El Secretario de Estado en el Despacho de Relaciones Exteriores, por ley,

Carlos López Contreras

El Secretario de Estado en el Despacho 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 el Despacho de Hacienda y Crédito Público, por ley,

Jorge Hernán Galeas

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía

Carlos Manuel Zerón

El Secretario de Estado en el Despacho de Comunicaciones, Obras Públicas y Transporte, por la Ley.

Rolando Mejía Garrigó

El Secretario de Estado en el Despacho de Salud Pública y Asistencia Social,

Luís A. Cousín

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 R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura, Turismo e información, por la 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 978

LA JUNTA MILITAR DE GOBIERNO
EN CONSEJO DE MINISTROS

CONSIDERANDO: Que el Código del 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 Cuero 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 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:

Articulo 1º. - 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:
"Articulo 359.- La Secretaria de Trabajo y Previsión Social, vigilará el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Capitulo, sancionando por medio de la Inspección General del Trabajo, con multas de VEINTE A TRESCIENTOS LEMPIRAS (Lps. 20,00 a Lps. 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 considerando individualmente, sin perjuicio de que en su oportunidad se ejerza el derecho correspondiente".
"Articulo 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 (Lps. 200.00 a Lps. 10,000.00), que le será impuesta por la Inspección General del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos atentatorios respectivos".
"ARTICULO 625.- Se sancionan con multas de cincuenta hasta cinco mil lempiras (Lps. 50.00 hasta Lps. 50,000.00), de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, su reiteración y capacidad económica de la empresa infractora, las siguientes infracciones:

a) La desobediencia a las disposiciones impartidas por los inspectores de trabajo, dentro del limite de sus atribuciones legales;
b) La obstrucción del cumplimiento de los deberes que legalmente corresponden a los inspectores de trabajo;
c) La agresión física o moral hacia la persona de los inspectores de trabajo;
d) La violación, por parte de los patronos, de cualquiera de las garantías mínimas que establecen 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 el 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 éstos a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario".
Articulo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente al de su publicación en el periódico 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 ALVAREZ CRUZ

AMILCAR ZELAYA RODRIGUEZ

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 el Despacho 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 el Despacho de Hacienda y Crédito Público.

Jorge Valentín Mendoza A.

El Secretario de Estado en el Despacho de Economía

Carlos Manuel Zerón

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,

Luís A. Cousín

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 R.

El Secretario de Estado en el Despacho de Cultura y Turismo

Armando Álvarez Martínez

El Secretario Ejecutivo del Consejo Superior de Planificación Económica.

J. Virgilio Cáceres Pineda

ACUERDO NÚMERO 02-95

Tegucigalpa, M.D.C., 6 de Febrero de 1995.

El Presidente de la República,

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto Número 135-94, de fecha 12 de octubre de 1994, el Soberano Congreso Nacional, en el capitulo IX, medidas de Compensación Social, Articulo 34, se establece como un derecho de todos los empleados y trabajadores el pago del Décimo Cuarto Mes de Salario, el que se hará efectivo en el mes de junio de cada año, con la misma modalidad y condiciones que regulan el Décimo Tercer Mes en concepto de aguinaldo.
CONSIDERANDO: Que de conformidad con el indicado Decreto el Poder Ejecutivo, por medio de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, reglamentará dicha disposición.

POR TANTO,

ACUERDA:

Aprobar el siguiente:

REGLAMENTO DEL DÉCIMO CUARTO MES DE SALARIO EN CONCEPTO DE COMPENSACION SOCIAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Todos los empleados y trabajadores permanentes, tendrán derecho al pago del Décimo Cuarto Mes de Salario en concepto de compensación social.
Artículo 2.- El pago del Décimo Cuarto Mes de Salario será del 100 por ciento, si se cumple el año de trabajo continuo al 30 de junio, o la proporción del mismo, de conformidad al tiempo trabajado, si a dicha fecha no se cumplen 12 meses de servicios continuos con el mismo empleador.
Artículo 3.- Si mediante negociación colectiva o contratación individual los empleados y trabajadores hubieren logrado un porcentaje mayor del que establece la ley, los empleadores estarán obligados a cumplir lo pactado.
Artículo 4.- Para los efectos de este Reglamento, también se consideran trabajadores y empleados permanentes, aquéllos a que se refiere el Articulo 347 del Código de Trabajo, así como aquellos trabajadores y empleados a quienes convencionalmente o por costumbre se les haya reconocido la calidad de permanentes en el servicio, sin consideración del número de días trabajados en el año, quienes también recibirán el pago proporcional.
Artículo 5.- El Décimo Cuarto Mes de Salario en concepto de concepto de compensación social, integrará para todos los efectos legales el concepto de salario, se pagará en el mes de junio de cada año. Sin embargo, las partes podrán pactar dicho pago en diferente fecha.

Artículo 6.- Cuando el salario se tase en forma mensual, el Décimo Cuarto Mes de Salario en concepto de compensación social, se pagará en base al promedio de los salarios ordinarios percibidos durante el tiempo trabajado en el año de que se trate. En la pequeña y mediana industria, artesanías, agricultura y ganadería en pequeña y mediana escala, el pago del Décimo Cuarto Mes de Salario se efectuará en base al promedio de los salarios mínimos percibidos durante el tiempo trabajado.

Artículo 7.- Para los trabajadores contratados por unidad de tiempo, cuyo salario sea diario, semanal, quincenal o mensual, el pago del Décimo Cuarto Mes de Salario en base a treinta días, calculándose para ellos el promedio de los salarios ordinarios devengados durante el tiempo trabajado.

Artículo 8.- Para los trabajadores que laboran por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o destajo), el tiempo del Décimo Cuarto Mes de Salario en base a treinta días, calculado sobre el promedio de los salarios percibidos durante el periodo de que se trate.

Artículo 9.- Si antes de cumplir el año, el trabajador renuncia o es despedido justificada o injustificadamente, el Décimo Cuarto Mes en concepto de compensación social, le será pagado proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 10.- Los anticipos que se hubieren dado al empleado o trabajador a cuenta del Décimo Cuarto Mes de Salario, serán deducibles al momento de hacer efectivo su pago.

Artículo 11.- Las personas naturales o jurídicas que al momento de entrar en vigencia el Decreto Legislativo Número 135-94 ya estuvieren pagando el Décimo Cuarto Mes, bajo esta o cualquier otra denominación, no estarán obligados más que a ajustarlo a las presentes disposiciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el Articulo 3.

CAPITULO II

COMPETENCIA Y SANCIONES

Artículo 12.- Corresponde a la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General del Trabajo, realizar la más estricta vigilancia para el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento.

Artículo 13.- Los Patronos que infrinjan, tergiversen o disminuyan lo prescrito en este Reglamento, serán sancionados con una multa que oscilará entre Cien o Cinco Mil Lempiras (Lps. 100.00 a 5,000.00), tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y la gravedad de la infracción.

La sanción será aplicada por la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social y ejecutada por la Procuraduría General de la Republica, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones que emanan de este Reglamento. La certificación que emita la indicada Secretaria de Estado tendrá carácter de titulo ejecutivo.

Artículo 14.- Son nulos ipso-jure los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, infracción, tergiversación o disminución de los derechos y obligaciones emanadas del presente Reglamento.

CAPITULO III
DISPOSICION TRANSITORIA

Artículo 15.- El primer pago del Décimo Cuarto Mes de Salario en concepto de compensación social se hará en forma proporcional, del veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y cuatro, fecha en que entró en vigencia el Decreto Legislativo Número 135-94, al treinta de junio de mil novecientos noventa y cinco, sin perjuicio de lo establecido en el Articulo 5, de este Reglamento.

COMUNIQUESE:

CARLOS ROBERTO REINA
Presidente

El Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social.

Cecilio Zavala Méndez

DECRETO NÚMERO 9-89

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

Articulo 1º. – Reformar el artículo 691 del Decreto Legislativo No. 189 de 19 de mayo de 1959, Código del Trabajo, el cual se leerá así:

"Articulo 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".
Articulo 2º.- El presente Decreto entrará en vigencia el siguiente día de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

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

Oscar Armando Melara Murillo
Secretario

Luís Antonio Ortez Turcios
Secretario

Al poder Ejecutivo,

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 28 de Febrero de 1989

José Simón Azcona,
Presidente

El secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social,

Adalberto Discua

DECRETO NÚMERO 247-89

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

Articulo 1º. – Modificar el Articulo 120 del Código de Trabajo, contenido en el Decreto No. 189, del 19 de mayo de 1959, el que se leerá así:
"Articulo 120.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, o por alguna de las causas previstas en el Articulo 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:

a) 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;
b) 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;
c) 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 servidores no alcanzan a un (1) año, en forma proporcional al plazo trabajado;
d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de quince (15) meses.
e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono; y,
f) 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 tenia 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".

Articulo 2º.- 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

Oscar Armando Melara Murillo
Secretario

Armando Rosales
Secretario

Al poder Ejecutivo,
Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, D. C., 21de diciembre de 1989.

José Simón Azcona Hoyo,
Presidente

El secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social,

Rodolfo Rosales Abella

DECRETO NÚMERO 138-93

EL CONGRESO NACIONAL

CONSIDERANDO: Que el Articulo 17 del Código del 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 trabajo o de previsión social.
CONSIDERANDO: Que el Articulo 717 del mismo Código establece el principio de gratitud en los juicios del trabajo.
CONSIDERANDO: Que en caso de conflicto entre las leyes del trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras; esto conforme con el Articulo 8 del mismo Código de Trabajo.

POR TANTO,

DECRETA

Articulo 1º. – Interpretar el Articulo 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.
Articulo 2º.- 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

Nahum Efraín Valladares V.,
Secretario

Andrés Torres Rodríguez
Secretario

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