

Código de Trabajo de la República de Honduras

Decreto No. 189 del 15 de julio de 1959. Texto original de 1959, revisado por las reformas legislativas ocurridas hasta 1993.
Versión no oficial.

TÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

2º. Los empleados públicos nacionales, departamentales y

municipales. Se entiende por empleado público aquél 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,

3º. Las disposiciones que el presente Código declare sólo 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 planilla quedarán sujetos al régimen establecido en el presente Artículo.

(*) Véase Decreto Número 461 del 11 de mayo de 1977, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Artículo 3º.- 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 y en virtud de trabajo u otro pacto cualquiera.

Artículo 4º.- 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 (*)

(*) Véase el Decreto Número 927 del 7 de mayo de 1980 y el Decreto Número 96 del 14 de diciembre de 1970. Los textos aparecen en el Anexo del presente Código.

Artículo 5º.- 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 6º.- Se consideran representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos 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 7º. Intermediario es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y de las disposiciones de previsión social (*).

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 45, del 16 de febrero de 1961, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Artículo 8º.- 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 9º.- 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 10º.- Se prohíbe tomar cualquiera 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 11º.-Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa (90%) de trabajadores hondureños y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento (85%) del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen.

Ambas proporciones pueden modificarse:

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:

1º. Que realicen inmediatamente programas efectivos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores hondureños; y,

2º. 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 éstos. 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 sustitución del trabajador extranjero por el nacional.

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

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda 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 éstos no exceda 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 tránsito por carreteras o caminos habilitados que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercaderías que se destinen a ser vendidas en esos lugares.

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

Artículo 15.-Se prohíbe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallo, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se imita 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. (*)

(*) Véase Decreto Legislativo Número 138-93 del 30 de agosto de 1993, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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.

TÍTULO II

CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO 1

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Definición y Normas Generales

Artículo 19.-Contrato Individual de Trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración.

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

Artículo 20.-Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren 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 éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento en cuanto el modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y,

b. 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 está 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 pérdidas.

Artículo 24.-Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro y 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 garantías 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 género 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, sólo obliga a los que en ella incurran, a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determine este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

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

Artículo 29.-A falta de estipulación escrita se tendrán por condiciones del contrato las determinadas por las leyes y, en defecto de éstas, por los usos y costumbres de cada localidad

en la especie y categoría de los servicios y obras de que se trate.

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.

CAPÍTULO II

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

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 éstos, de un Inspector de Trabajo. A falta de Inspector de Trabajo, la autorización la dará el Jefe del Consejo 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, ejercitarlas 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 está sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas

Artículo 35.-Tendrán también capacidad para contratar su trabajo, además de los menores determinados en el Artículo 33, los insolventes y fallidos.

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

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

CAPITULO III

MODALIDADES DEL CONTRATO

Contrato Escrito

Artículo 36.-Todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prórrogas, debe constar por escrito, salvo lo dispuesto en el Artículo 39 de este Código, y se redactará en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. El patrono queda obligado a archivar su ejemplar para exhibirlo a requerimiento de cualquier autoridad de 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 tenerlas, se hará referencia de cualquier otro documento fehaciente o se comprobará la identidad por medio de dos testigos idóneos que también firmarán el contrato;

b) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

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

trabajador inició la prestación de sus servicios al patrono;

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

- e) El lugar preciso en que deberá habitar el trabajador, cuando la prestación de los servicios fuere en sitio diferente al lugar donde habitualmente vive y en virtud del convenio el patrono se obligue a proporcionarle alojamiento;
- f) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas 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, período 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 estampará la impresión digital y firmará 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.

Contrato verbal

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

- a) Al servicio doméstico;

- b) A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta (60) días;
- c) A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos (L. 200.00) lempiras, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta (60) días; y,
- 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:

- 1º. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.
- 2º. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otro cualquiera, y los períodos que regulen su pago; y,
- 3º. La duración del contrato.

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

Artículo 42.-Cuando el contrato de trabajo tenga por objeto la prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar que no sea residencia habitual del trabajador, todo patrono está obligado a pagar al empleado u obrero a quien hizo cambiar la residencia para utilizar sus servicios, los gastos razonables de ida y vuelta, o a proporcionarle los medios de transporte necesarios, así como los de la familia del trabajador que vivía con él y estaba bajo su dependencia al momento de celebrarse el contrato.

Si las partes no pudieran acordarse sobre el monto de los gastos, acudirán para su fijación al Inspector de 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 sólo sean accesibles por caminos de herradura.

Trabajo en el extranjero

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 Secretaría 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 República, 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 género de labores que van a desempeñar; el número de horas obligatorias de trabajo diario; la duración del contrato; el salario que se pagará; la alimentación, el alojamiento y el servicio médico que se prestará a los trabajadores, la manera de transportarlos, y la forma y condiciones en que se les repatriará;

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 éstos 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 éste 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, deberá acreditar que alguna institución de reconocida solvencia en la República 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 ésta 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 depósito 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 éstos 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.

Otras clases de contrato

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 éstas 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 durará 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 considerarán 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 a la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.

El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo 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 sólo podrá decretarse a petición del trabajador. Igual disposición regirá para los servicios que requieren preparación técnica especial cuando el término del contrato sea mayor de cinco (5) años.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de que el trabajador continúe prestando sus servicios sin oposición del patrono.

Período de prueba

Artículo 49.-El período de prueba, que no puede exceder de sesenta (60) días, es la etapa inicial del contrato de trabajo, y tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Este período será remunerado, y si al terminarse ninguna de las partes manifiesta su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido.

Artículo 50.-El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo de los servidores domésticos, se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

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

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

Los trabajadores en período 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 éste por tiempo indefinido, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

CAPITULO IV

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

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 considerarán incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario.

Artículo 54.-Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, 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.

Objeto

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 éste recaiga sobre todas las condiciones de trabajo.

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

DE LA CAPACIDAD

Y LA FORMA DE ACREDITARLA

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

Los representantes de trabajadores o patronos no organizados en sindicatos, acreditarán su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores o de patronos acreditarán su capacidad con la sola presentación de los estatutos, si éstos autorizan a sus miembros directivos a celebrar contratos colectivos; por el acta de designación, o con la presentación de los estatutos y del acta de asamblea autorizando la celebración del contrato colectivo, si los estatutos no contuvieren disposición expresa; y con el acta de nombramiento de representantes que podrá ser la misma.

En todos los casos, los firmantes de contratos colectivos deberán ser personas mayores de edad.

FORMAS DE CELEBRAR EL CONTRATO COLECTIVO

Artículo 58.-Los contratos colectivos se harán constar por instrumento público o privado y se extenderán, por los 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.

EFFECTOS JURÍDICOS

DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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 éste previera expresamente lo contrario.

Los patronos y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no pueden estipular condiciones contrarias a las del mismo en los contratos individuales de trabajo.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contrato 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 considerarán 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 considerarán 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 éste sobre las de los contratos individuales de trabajo, salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores(*).

(*). Véase el Decreto Ley Número 30 del 15 de marzo de 1973, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

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

RESPONSABILIDADES

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.

ACCIONES

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.

PLAZO PRESUNTIVO

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.

PRÓRROGA AUTOMÁTICA

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 hubieran, hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado, el contrato se entiende prorrogado por períodos sucesivos de un (1) año, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

DENUNCIA

Artículo 70.-Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector de Trabajo del lugar y, en su defecto, ante el Alcalde,

funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma.

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, éste continuará vigente hasta tanto se firma un nuevo contrato.

REVISIÓN

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.

PACTOS COLECTIVOS, CELEBRACIONES Y EFECTOS

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.

EXTENSIÓN DE LOS EFECTOS

DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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 basadas

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 formulará 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 solicitará 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 dictará 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 y siguiendo el procedimiento establecido en el presente artículo.

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

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

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, prórroga o extensión.

INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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 y 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 legítimo, de accionar ante los Jueces de Letras del Trabajo o, a falta de éstos, ante los Jueces de Letras de lo Civil.

REGISTRO Y PUBLICIDAD

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

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

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 máquinas.

Artículo 80.-La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a pedido de la Dirección General del Trabajo, dispondrá la publicación de todo contrato colectivo, cuando ésta sea necesaria o conveniente, para el conocimiento de los interesados y para su cumplimiento.

Artículo 81.-Los instrumentos por lo que se prorroguen, modifiquen o extingan contratos colectivos de trabajo, quedarán sujetos a las mismas formalidades de registro y publicidad establecidas para éstos.

APLICACIÓN, VIGILANCIA

Y SANCIONES

Artículo 82.-La Inspección General del Trabajo será la autoridad administrativa de aplicación de todo contrato colectivo registrado, y a ella competará 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 Secretaría 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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, observando, en lo que fuere aplicable, lo dispuesto en el Código de Procedimientos Administrativos.

Artículo 85.-La Secretaría de Trabajo y Previsión Social prestará 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.

CAPITULO V

REGLAMENTOS DE TRABAJO

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 capítulo no se considera como reglamento de trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos.

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

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

Artículo 89.-Los reglamentos deberán ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Trabajo

y Previsión Social. Dicha aprobación no podrá darse sin oír antes a los interesados, por medio de los representantes que al efecto designen.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior 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, sólo 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 conveniente, contendrá:

- 1) Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento;
- 2) Condiciones de admisión, aprendizaje y período 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 se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos 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 doméstica;
- 8) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que corresponda; el lugar, día y hora de pago y períodos que lo regulan;
- 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 éste, 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 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 dieciséis (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 adicionales 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 arbitrales, 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.

CAPITULO VI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

Obligaciones de los Patronos

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, períodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;
- 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 aquéllos no se hayan comprometido a usar herramientas propias.
- 4) Proporcionar local seguro para la guardada los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquéllos 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 doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; pero el patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (2) días con goce de salario en cada mes calendario, y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año.

Cuando la comisión sea de carácter permanente o desempeñen cargos públicos de elección popular, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regresen a sus labores dentro del término de dos (2) años. los sustitutos tendrán carácter de interinos.

Cuando el trabajador desempeñe cargos de dirección sindical, las licencias durarán por el tiempo que permanezca en sus funciones. Se prohíbe al patrono reconocer salarios por esta causa. Dicha licencia será solicitada por la organización sindical respectiva;

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 dañes 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 él, 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 comprobarán 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 comprobarán 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 esté 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 Secretaría 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 período; datos que tomarán de un Libro de Salarios autorizado por dicha Secretaría, que llevarán 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 doméstico;

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 sujetará 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 y no de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrono;

Cuando tenga a sus órdenes más de dos mil (2.000) trabajadores deberán sostener, en las condiciones antes indicadas, tres (3) pensionados;

El patrono sólo podrá cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un (1) año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los pensionados que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos (2) años, al patrono que los hubiere pensionado;

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

- 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 fábricas de cemento, observar los reglamentos de policía y seguridad expedidos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sobre trabajos mineros, fijando tales reglamentos en lugares visibles de las minas, cañones o niveles para conocimiento de los trabajadores;
 - 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 lograra 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.

(*). Véase el Anexo del Decreto Ley Número 30 del 15 de marzo de 1973, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

PROHIBICIONES A LOS PATRONOS

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 ilícitas.
- 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 éstos 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 éstos;
- 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 esté expresamente convenida.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

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 órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan el patrono o su representante, según el orden jerárquico establecido;
- 2) Ejecutar por sí 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 originó 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 concurren, directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñan; así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la empresa;

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

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 trámites del juicio de desahucio. Se exceptúan los casos en que el trabajador consiga nuevo trabajo antes del plazo estipulado para desocupar el inmueble. En estos casos el Juez del Trabajo ordenará 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.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

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 punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

4) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, 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 él o retirarse;

7) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquél 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.

CAPITULO VII

SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS 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 los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

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

1º.) La falta de materia prima o fuerza motriz en la negociación siempre que no fuere imputable al patrono;

2º.) La fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;

- 3º.) El exceso de producción, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado en una empresa determinada;
- 4º.) La imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad;
- 5º.) La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrono;
- 6º.) La muerte o incapacidad del patrono, siempre que traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción del trabajo;
- 7º.) Las enfermedades que imposibiliten al trabajador para desempeñar sus labores;
- 8º.) El descanso pre y post-natal; licencias, descansos y vacaciones;
- 9º.) La detención o la prisión del trabajador decretada por autoridad competente;
- 10º.) La detención o la prisión preventiva del patrono decretada por autoridad competente, cuando se interrumpa necesaria e inevitablemente el desarrollo normal de los trabajos;
- 11º.) El ser llamado el trabajador a prestar servicio militar;
- 12º.) El ejercicio de un cargo sindical que impida al trabajador dedicarse al normal desempeño de sus labores;
- 13º.) A la huelga legal;
- 14º.) El paro legal; y,
- 15º.) Cualquier otra causa justificada no prevista en los ordinales anteriores, ajuicio 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 Secretaría 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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social no autorizare la suspensión por no existir la causa alegada o por ser ésta injusta, la declarará sin lugar, y los trabajadores podrán ejercitar sus derechos emanados del contrato de trabajo, de las leyes y reglamentos laborales y demás disposiciones aplicables, por la responsabilidad que compota 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 aquél en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.

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

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

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

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

1º.) Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses, ni mayor de seis (6), le pagará medio salario durante un (1) mes;

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

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

4º.) Después de un trabajo continuo mayor de cinco (5) años le pagará treinta (30) días de salario por cada año de servicio. Es entendido que en estos se aplicará lo dispuesto en el Artículo 123 y que el patrono, durante la suspensión del contrato, podrá colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

(*). Véase el Decreto Legislativo Número 96 del 12 de mayo de 1961, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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

(*). Véase el Decreto Legislativo Número 96 del 12 de mayo de 1961, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 aquél en que comenzó su detención o prisión, y tendrá la obligación de reanudar su trabajo dentro de los dos (2) días siguientes de haber sido puesto en libertad, más el término de la distancia en su caso.

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

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

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

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

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 éstos 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 éste hubiere 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 capítulo 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 a que se le reintegre al trabajo, a su elección,

CAPITULO VIII

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 111.-Son causas de terminación de los contratos de trabajo:(*)

1º.) Cualquiera de las estipuladas en ellos si no fueren contrarias a la ley;

- 2º.) El mutuo consentimiento de las partes;
- 3º.) Muerte del trabajador o incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- 4º.) Enfermedad del trabajador en el caso previsto por el Artículo 104;
- 5º.) Pérdida de la libertad del trabajador en el caso previsto en el Artículo 106;
- 6º.) Caso fortuito o fuerza mayor;
- 7º.) 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 éste 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;
- 8º.) La suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días en los casos 1º., 3º., 4º., 5º. y 6º., del Artículo 100;
- 9º.) Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- 10º.) Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los Artículos 112 y 114;
- 11º.) Insolvencia o quiebra;
- 12º.) El preaviso de las partes; y
- 13º.) Resolución del contrato decretada por autoridad competente.

En los casos previstos en los siete primeros incisos de este artículo, la terminación del contrato no acarreará responsabilidades para ninguna de las partes.

En los casos del inciso 8º., tampoco habrá responsabilidad para las partes, excepción del que se refiere a muerte o incapacidad del patrono, en que los trabajadores tendrán derecho al pago del preaviso.

En el caso del inciso 9º., el patrono estará obligado a proceder en la misma forma que para la suspensión establecen los Artículos 101 y 102; a menos que la causa haya sido la insolvencia o quiebra fraudulenta o culpable, declarada por autoridad competente, en cuyo caso estará obligado también al pago de las demás indemnizaciones y prestaciones a que tengan derecho

los trabajadores.

En el caso del inciso 13º., se procederá de acuerdo con lo que se disponga en la sentencia que ordene la resolución del contrato.

(* Véase Decreto Número 243, del 18 de julio de 1975, cuyo texto aparece en el Anexo de este Código.

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 dejará 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 hiciera 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 éste o su representante en la dirección de los

trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

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 arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

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 éste 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 fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe quedar firme la sentencia condenatoria respectiva. (*)

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

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 89 del 24 de noviembre de 1969, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 del patrono al celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el trabajador.

Esta causa no podrá alegarse contra el patrono, después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador.

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 éste;

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 grave 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 incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 95 y 96, siempre que el hecho esté 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 éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probar que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contrato por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según 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.

CAPÍTULO IX

PREAVISO

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 éste 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 válidamente 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 empezará 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 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 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;(*)

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, 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 última institución; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenía asegurado a éste contra dicho riesgo; o cuando el deceso del trabajador ocurra por otra causa y el fallecido estuviere amparado contra el riesgo de muerte en el mencionado instituto.

(*). Véase Decreto Legislativo Número 247-89 del 15 de diciembre de 1989, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 las causas enumeradas en el Artículo 114, será indemnizado por el patrono con el importe del salario que habría devengado en el tiempo que falte para que se venza el plazo o para que finalice la obra; pero en ningún caso la cantidad podrá exceder de la que le correspondería según los términos del artículo anterior si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

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 fijará además, atendiendo a las circunstancias, la forma en la que el trabajador deberá hacer el pago, pero el monto de los daños y perjuicios no podrá exceder al salario correspondiente a treinta (30) días.

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 calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis (6) meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;(*)
- 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.

(* Véase Decreto Legislativo Número 65 del 21 de septiembre de 1966, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 período 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, gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador depositario, executor 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.

TITULO III

TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

CAPÍTULO 1

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES

DE EDAD

Artículo 27.-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 dieciséis (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 dieciséis 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 gozarán 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 dieciséis (16) años, dentro de las limitaciones establecidas en 105 Artículos 32 y 33 de este Código.

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

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 dieciséis (16) años llevará un registro en que conste:

1º.) 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;

2º.) Nombres y apellidos del trabajador menor, su domicilio y dirección;

3º.) Nombres y apellidos de los padres o de sus representantes legales si los tuviere;

4º.) Nombre de la empresa o patrono, su domicilio y dirección;

5º.) Autorización escrita de los padres o representantes legales del menor, y en defecto de éstos, 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 otorguen los padres o representantes legales del menor, será necesario el visto bueno del Inspector de trabajo respectivo, y a falta de éste, de los funcionarios a que se alude en el párrafo primero de este inciso;

6º.) La clase de trabajo a que se les destine;

7º.) Horas diarias de trabajo;

8º.) Forma y monto de la retribución o salario;

9º.) Fecha de ingreso al trabajo; y,

10º.) Certificación de que el menor ha cumplido o cumple su obligación escolar.

Copia de este registro se enviará 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 dieciséis (16) años y a las mujeres menores de edad, en la redacción, reparto o venta de impresos, reclamos, dibujos, grabados, pinturas, emblemas o imágenes, que puedan estimarse contrarios a la moral o a las buenas costumbres.

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

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 médico, 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 médico 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 dé el 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 esté obligado a cubrir el subsidio de maternidad la obligación que señale 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 en 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 médico 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 médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones señaladas para el descanso forzoso pre y post-natal durante el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres (3) meses.

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

Artículo 140.-El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para alimentar a su hijo, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana y otro 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 juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director del trabajo la hora que hubieren escogido.

El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en los párrafos anteriores, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un lugar contiguo a aquél 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 fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta (180) días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores. El valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente. Si se trata de un salario que no sea fijo, se aplicará la regla señalada para el descanso forzoso pre y post-natal.

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

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 Capítulo, si no lo ha tomado

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

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

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

CAPÍTULO II

TRABAJO DE LOS SERVIDORES DOMÉSTICOS

Artículo 149.-Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico 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 doméstico comprende las labores de amas de llaves, nodrizas, cocineras, ayas, choferes particulares, sirvientes, niñeras, lavanderas y los de otros oficios de esta misma índole.

Artículo 152.-Los que presten servicios de carácter doméstico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables, serán considerados como trabajadores manuales, tendrán los derechos reconocidos a éstos 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 aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse 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 doméstico 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 médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quienes lo deberán extender gratuitamente. A falta de éstos, puede presentar certificado de buena salud extendido por cualquier médico incorporado.

Artículo 158.-En el trabajo doméstico los primeros quince (15) días se considerarán de prueba, y cualquiera de las partes puede ponerle fin por su propia voluntad, previo aviso verbal de veinticuatro (24) horas, cuya existencia se presumirá mientras no se pruebe lo contrario.

Después del período de prueba, para terminar el contrato será necesario dar un aviso con siete (7) días de anticipación, y si el trabajador doméstico tiene más de un (1) año de trabajo continuo, deberá darse el preaviso con un (1) mes de anticipación. En estos casos, podrá en defecto del aviso, abonar el importe correspondiente.

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

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 doméstico se pagarán 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 previo aviso ni responsabilidad.

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

Artículo 163.-Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite

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

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

Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste 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 aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte.

CAPITULO III

TRABAJADORES A DOMICILIO

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 éste.

La venta de materiales que haga el patrono al trabajador, con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados, y, a su vez se los venda a aquél, 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 éstos 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 firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

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 artículo 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 períodos no mayores de una (1) semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad, o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

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

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

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 aquéllos que se refieran a las condiciones de trabajo y a las tarifas de salarios pagadas al personal a su servicio.

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE LOS APRENDICES

Artículo 173.-Contrato de Aprendizaje es aquél en que el empresario se obliga a enseñar

prácticamente a un trabajador, por sí 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 éste les enseñe en forma práctica un oficio, arte o industria, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé 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 Capítulo II del Título II de este Código.

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 éstas 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 prescritos en el párrafo anterior, sin culpa del aprendiz, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procurará buscarle nueva colocación a éste, en otro lugar de aprendizaje, igual o parecido al primero.

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:

1ª.- Enseñarle el oficio, arte o industria a que se hubiere comprometido, sin ocuparlo en labores diferentes que puedan perjudicar el aprendizaje;

2ª.- 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;

3ª.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas al oficio, arte o industria que hubiere aprendido,

4ª.- 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,

5ª.- 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:

1ª.- Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, sujetándose a

las órdenes, instrucciones y enseñanza del patrono o del maestro;

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

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

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

Artículo 182.-Habrá un período de prueba no mayor de sesenta (60) días para determinar si el aprendiz tiene la capacidad física y mental para el oficio, y, si así fuere, el aprendiz continuará 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 éste despedir al aprendiz sin responsabilidad:

1º.- Por incumplimiento de las obligaciones que le señale el Artículo 181; y,

2º.- 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 traten 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 período.

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, señalará 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 reglamentará 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, reglamentará los contratos de aprendizaje.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES AGRÍCOLAS, GANADEROS

Y FORESTALES

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 ésta.

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 Capítulo.

Cuando en el trabajo agrícola no se estipula unidad de tiempo, no estará sujeto a horarios, 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 Pública y Asistencia Social dictarán 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 aquéllas o a éstos de trabajadores agrícolas, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador agrícola jefe de la familia. En consecuencia, esos trabajadores agrícolas se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

Artículo 200.-El pago del salario deberá hacerse en período de tiempo que no exceda 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 período de cosecha, cuando amenacen peligros o daños de consideración, los trabajadores prestarán sus servicios aun 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 aplicarán las disposiciones generales.

CAPITULO VI

TRABAJO DE TRANSPORTE

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 Capítulo comprenden a las empresas particulares y a las del Estado y Municipalidades, y se refieren a obreros y empleados de transporte, a los choferes que presten servicios al Estado, a las Municipalidades, a los representantes diplomáticos o consulares y a los de propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro.

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:

- 1º.-Nombres, apellidos y edad del trabajador;
- 2º.- Nombre de la empresa o propietario del vehículo;
- 3º.- Su nacionalidad y domicilio;
- 4º.- Fechas de ingreso y cese en el trabajo;
- 5º.- El salario o sueldo;
- 6º.- Cargo que desempeña y clase y número del vehículo; y,
- 7º.- Firmas del patrono y del obrero.

Artículo 208.-Los choferes deberán estar provistos, además, de las respectivas licencias para

manejar, extendidas por la autoridad de tránsito correspondiente, y de la constancia de haber otorgado la fianza que la ley exige para ejercer el cargo de conductor de vehículos.

Artículo 209.-Ninguna empresa o propietario podrá ocupar a trabajadores que carezcan 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 tránsito 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 bastará 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 tratará 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 considerarán como horas extraordinarias las que el trabajador ocupe a causa de errores, o en casos de accidentes de que fuere culpable.

El patrono no responde de excesos resultantes por caso fortuito de 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 rigurosos ascensos por antigüedad y méritos.

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

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 éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VÍAS NAVEGABLES

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

1º.- Las personas que trabajen exclusivamente por su propia cuenta;

2º.- 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;

3º.- Los trabajadores portuarios que viajen entre puertos; y,

4º.- El aprendiz bajo contrato y los alumnos becados.

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

Artículo 222.-El contrato de trabajo de tripulantes podrá celebrarse:

1º.- Por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje; y,

2º.- Por una parte de los fletes o de las utilidades.

El contrato por viaje comprenderá el término contado desde el embarque de 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 ésta designación el puerto hondureño donde tenga su oficina principal el armador o patrón, y en caso de duda, el de su matrícula.

En los contratos por tiempo determinado o indefinido, se fijará el puerto a donde deba ser restituido el tripulante, y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó.

En los contratos por tiempo indefinido, el amarre temporal de una embarcación no da por concluido el contrato, sino que sólo suspende los efectos del mismo hasta que la embarcación vuelva al servicio. No se considerará como amarre temporal las reparaciones.

Artículo 223.-Será siempre obligación del patrono restituir al tripulante al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta 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 aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entenderá que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el Artículo 222 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, podrá éste dar por concluido su 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 aquéllos 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.-A 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 máquinas, 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 esté en viaje, perderá el trabajador los salarios no percibidos a que tuviere derecho, siempre que éstos no excedan el valor correspondiente a una (1) semana de trabajo, sin perjuicio de las demás responsabilidades legales en que incurriere. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustitutos conforme a lo establecido en el Artículo 226.

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

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

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

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

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 República y los cónsules 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:

- 1º.- Número de la libreta;
- 2º.- Fotografía del portador;
- 3º.- Impresión digital y firma;
- 4º.- Nombre y apellidos; número y lugar de expedición de la Tarjeta de Identidad; fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, profesión, domicilio y estado civil;
- 5º.- Señas particulares;
- 6º.- Nombre y clase de barco para el cual se ha comprometido a trabajar o del cual ha sido despedido el marino;
- 7º.- Lugar y fecha de alistamiento;
- 8º.- Servicio prestado a bordo;
- 9º. Lugar fecha de conclusión del contrato;
- 10º.- Firma del capitán y de la autoridad hondureña que expidió la libreta; y,
- 11º.- Lugar y fecha de expedición de la libreta. (*)

(*) Véase Decreto Número 462 del 11 de mayo de 1977, cuyo texto aparece en el Anexo de este Código.

Artículo 238.-La libreta tendrá el suficiente número de páginas con las necesarias columnas en blanco para que pueda constar en las mismas, periódicamente, el nombre y nacionalidad de la nave en que trabaje, la fecha y lugar del enganche, ocupación abordo, 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 Secretaría de Educación Pública.

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

Tanto los Comandantes de los puertos hondureños, como los Cónsules de la República de

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

Artículo 241.-La contravención al artículo anterior será penada con la cancelación de la matrícula y con multa de mil a cinco mil lempiras (L 1.000.00 a L 5.000.00), que será impuesta por la Inspección General del Trabajo y, en el extranjero, por los funcionarios consulares de la República.

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

- 1ª.- Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma;
- 2ª.- Si el contrato fuere por viaje se considerará que se ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida y la totalidad si muriere de regreso; y,
- 3ª.- Si el ajuste se hizo a la parte se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucediere después de comenzado el viaje.

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 considerará presente para devengar los salarios a los que tendría derecho con forme 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 considerará contrato de trabajo en convenio que celebre a bordo el capitán de una embarcación mercante nacional, con personas que se hayan introducido a ésta de modo fraudulento, y que tenga por objeto devengar con servicios personales el importe del pasaje cuyo pago trataban de eludir.

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

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

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

Artículo 252.-Las vacaciones se computarán desde el momento del desembarque, y si la salida se anticipa al término de ellas, el tripulante podrá renunciar al tiempo que le falte para completarlas, a condición de que le sea restituido cuando vuelva a estar en 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 labores tiempo extraordinario. Los capitanes y oficiales obrarán 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 éstos, 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 informará a la Capitanía de 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 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, abandonarán el barco, excepto el personal que tenga a su cargo la custodia, con el fin de garantizar seguridad y conservación de éste.

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 celebró el contrato. En uno y otro caso se dará sin costo para los tripulantes.

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

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 órdenes que dé 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 esté 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 alguno 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 considerará 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 médico;

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 navegables, el Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente Capítulo que estime necesario promulgar.

CAPÍTULO VIII

TRABAJO FERROCARRILERO

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

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

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

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

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

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

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

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

Se considerará tiempo de trabajo efectivo el que el trabajador permanezca inactivo por causas ajenas a su voluntad desde la hora fijada para presentarse al trabajo, según los horarios establecidos por la empresa o según las órdenes impartidas, sino se trata de servicios sujetos a un horario regulado.

No se considerará tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador no permanezca a las órdenes de la empresa y pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comida.

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

Artículo 272.-Se considerarán 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 período de cuatro semanas consecutivas, jornada diurna, ciento cuarenta y cuatro (144) horas en un período de cuatro semanas consecutivas,

jornada nocturna.

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

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 96 del 12 de mayo de 1961, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 Capítulo.

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

Ambos recargos son independientes y en consecuencia, cuando el tiempo de labor tenga al mismo tiempo el carácter de nocturno y de extraordinario, se calcularán ambos recargos sobre el tipo de salario de jornada ordinaria y se sumarán a éste. El presente párrafo no es aplicable al caso excepcional de jornada prolongada a que se refiere el último párrafo del Artículo 269. (*)

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 96 del 12 de mayo de 1961, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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

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

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

b) Aun dentro de los límites establecidos en el inciso anterior, se considerarán extraordinarias las horas que excedan de ocho (8) horas diarias jornada diurna y de seis (6) horas diarias jornada nocturna;

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 esté aprobado por la Dirección General del Trabajo.

Artículo 275.-Se considerará 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 otro, para substituir a un trabajador ausente, cualquiera sea la causa de la ausencia o para relevarlo, cualquiera sea la causa del relevo.

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

- a) Fuerza mayor;
- b) Caso fortuito;
- c) De accidente o de prevenir un accidente inminente;
- d) Trabajo de extrema urgencia a efectuarse en las máquinas 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 limitará a lo estrictamente indispensable para restablecer el servicio o lograr el objetivo perseguido. Si por cualquiera de las antedichas circunstancias o por las previstas en los Artículos 274 inciso c) y 323 de este Código, se excedieren los límites establecidos en el inciso a) del artículo últimamente citado, el total de horas semanales efectivamente trabajadas no podrá exceder de sesenta y dos (62) en cada período de seis (6) días ni de doscientos treinta y cuatro (234) mensuales.

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

Artículo 279.-Dentro de los límites 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 procurarán organizar el trabajo de manera que normalmente medie un intervalo razonable entre la terminación de la jornada de un (1) día y la del siguiente; pero en ningún caso dicho intervalo podrá ser inferior a ocho (8) horas.

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 (1) día determinado de descanso, salvo lo dispuesto en el Artículo 283, del presente Código. Las empresas podrán aplicar el sistema de descanso rotativo, variable de semana a semana, cuando se otorgue un (1) día de descanso por cada cinco (5) trabajados.

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

La Dirección General de Trabajo suministrará 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 éste goce de un descanso substitutivo en la misma semana o de un (1) día más de vacaciones anuales por cada día de descanso trabajado, como acumulación de descanso no gozado, siempre que tal acuerdo conste por escrito, en cada caso.

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

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

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

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

CAPITULO IX

TRABAJO DEL TRANSPORTE AÉREO

Artículo 295.-Las relaciones de trabajo de transporte aéreo se regirán por las disposiciones del Título IV, Generalidades, Sección I. Relaciones de las empresas con los trabajadores, de la Ley de Aeronáutica Civil 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, reglamentará el trabajo a que se refiere el presente Capítulo.

CAPÍTULO X

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETRÓLEO

Artículo 297.-En los lugares de exploración de petróleo, el patrono está en la obligación de construir habitaciones para sus trabajadores, con carácter transitorio o permanente, según la actividad que se desarrolle, y de acuerdo con los preceptos higiénicos que dice 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 se suministre en especial, se computará como parte del salario, y su valor se estimará en los contratos de trabajo en las libretas o certificados que expida el patrono.

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

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.

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

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

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

CAPÍTULO XI

TRABAJO MINERO

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

fracción no inferior a cincuenta (50).

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

Artículo 307.-Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del médico, 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 Capítulo se regirá por las disposiciones del presente Código y del de Minería.

CAPITULO XII

EMPLEADOS DE COMERCIO

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

Todo comerciante al admitir a una persona como empleada, la inscribirá con la respectiva categoría en un libro que para ello deberá llevar, ya 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, éste; plazo del contrato; duración de la jornada, el salario, lugar, fecha y períodos 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 farmacia, cuando estén de turno, de empresas de alumbrado y otras de

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

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

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.

TITULO IV

JORNADAS, DESCANSOS Y SALARIOS

CAPÍTULO I

JORNADAS DE TRABAJO

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

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

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 aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine este Código.

El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, sólo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno y la mixta.
(*)

(*) Véase Decreto Legislativo Número 96 del 12 de mayo de 1961, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código

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 Secretaría 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 doméstico, 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 choferes 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 media (1 - 1/2) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.

El Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

(*) Véase Decreto Legislativo Número 21 del 29 de enero de 1963, *cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.*

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

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de treinta minutos (30) 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 período 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 íntegro 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 pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

Artículo 330.-El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes constituye jornada extraordinaria, y debe ser remunerado, así:

1º.- Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno;

2º.- Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; y,

3º.- Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquélla.

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

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, máquinas 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 Capítulo.

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 aquéllas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el reglamento que dice 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.

Evitará también el patrono cambiar los turnos en forma que produzca alteración en las horas destinadas por los trabajadores al descanso y a las comidas.

CAPITULO II

DESCANSOS GENERALES Y ESPECIALES

Artículo 338.-El trabajador gozará de un (1) día de descanso, preferentemente el domingo, por cada seis (6) de trabajo. No obstante, puede estipularse en favor de los trabajadores un período íntegro de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto, a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

1º.- Por la evidente y urgente necesidad de realizar los trabajos cuya interrupción no sea posible:

2º.- Porque el carácter técnico o práctico de ellos requiera su continuidad;

3º.- Porque la interrupción de tales trabajos durante los domingos pueda ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad públicas;

4º.-Por tratarse de labores agrícolas o ganaderas; y,

5º.-En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares.

Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un (1) día feriado o de fiesta nacional.

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

Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso dominical será aplicable a los menores de dieciséis (16) años.

Artículo 339.-Los patronos pagarán los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1º. de enero, 14 de abril, 1º. de mayo, 15 de septiembre, 3 de octubre, 12 de octubre, 21 de octubre y 25 de diciembre, aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Cuando 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 hubiera 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 éste no hubiere trabajado durante la semana inmediata anterior se tomará como base el salario correspondiente a una jornada normal de trabajo.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen. (**)

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 116 del 8 de febrero de 1960, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

(**) Véase Decreto Legislativo Número 275 del 9 de abril de 1960, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Artículo 340.-Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagarán con el duplo 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 marítimos, 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:

1º.- 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;

2º.- Los de diversión y esparcimiento; y,

3º.- 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 dictarán oyendo de previo a patronos y trabajadores. (*)

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 61 del 30 de marzo de 1962, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

CAPÍTULO III

VACACIONES

Artículo 345.-El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad se regula en el presente Capítulo.

En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al período trabajado.

Artículo 346.-El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho todo trabajador

después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo patrono, tendrá como duración mínima la que a continuación se expresa:

- 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 prórroga o renovación del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

Artículo 347.-En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el 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 y 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 éstas 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 haberse 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 período de vacaciones, pero por urgente necesidad del patrono; éste podrá requerir al trabajador a suspender éstas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarlas.

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 él durante los últimos seis (6) meses, o fracción de tiempo menor cuando el contrato no haya durado ese lapso, aumentado con el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere.

Para obtener el promedio mencionado en el párrafo anterior se dividirá la suma total de las cantidades que el trabajador hubiere recibido en concepto de salario ordinario, entre el número de días por él trabajados durante el período que sirva de base para hacer el cálculo.

Artículo 353.-Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período 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 aquél en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

Artículo 354.-Durante el período de vacaciones, el trabajador beneficiario 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 dejará 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 éste no supiere o no pudiese 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 período no pasará de diez (10) días, y en el exterior de veinte (20) días.

El Ministerio respectivo fijará, 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 título de liberalidad.

Artículo 359.-La Secretaría de Trabajo y Previsión Social vigilará el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en este Capítulo, sancionando por medio de la Inspección General del Trabajo o sus representantes, con multas de cinco a cien lempiras (L. 5.00 a L. 100.00) a la parte responsable de la transgresión, sin perjuicio de que, en su oportunidad, se ejerza el derecho correspondiente. (*)

(*) Véase el Decreto Número 978 del 14 de julio de 1980, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

CAPÍTULO IV

SALARIOS

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 sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

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 estipulará 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 en pagarés, 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 considerarán como parte de la retribución ordinaria del servicio siempre que el valor que se le atribuya no exceda del treinta por ciento (30%) del salario en dinero y que el patrono haga el suministro de esos artículos a precio de costo o menos.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará remuneración el usufructo del terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y aproveche sus productos. En este caso, la remuneración se considerará igual al valor convenido del arrendamiento de dicho terreno.

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 éste, tanto los pagos hechos por cuota

diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Artículo 368.-Las partes fijarán 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 señalará una suma semanal o mensual que debe percibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

Salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria, o el equivalente de las mismas para los trabajos contratados por unidad de obra.

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 éste 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 a trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

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

Artículo 371.-No es embargable el salario mínimo legal o convencional, la prestación en concepto de vacaciones, ni los primeros cien lempiras (L 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario.

El excedente de cien lempiras (L 100.00) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una cuarta parte.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

1º.- Hasta en un cincuenta por ciento (50%) para el pago de pensiones alimenticias en la forma que establece la ley; y,

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

Cuando concurren dos (2) o más embargos en los casos a que se refieren los incisos 1º. y 2º. de este artículo, los embargos posteriores sólo podrán afectar en los 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 devengarán 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) períodos 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 éste, sólo pueden amortizarse, o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

Artículo 373.-Los salarios que no excedan de doscientos lempiras mensuales (L 200.00), no podrán cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las 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 considerarán singularmente privilegiados. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, el curador, síndico, depositario o ejecutor testamentario, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que el Juez de Trabajo haga de dichos créditos, o en el

momento que hayan fondos, si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

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 le entreguen el importe de los sueldos o salarios devengados en cualesquiera de los períodos de pago convenidos, si el día de su vencimiento no se les hubiere pagado.

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 éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

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 encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres (3) o más trabajadores, sin llegar al límite de diez (10) está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

CAPÍTULO V

SALARIO MÍNIMO

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 fijará periódicamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 112, garantía 5ª. de la Constitución de la República, 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 integrarán en la siguiente forma: El Gobernador Político respectivo, quien la presidirá; un patrono y un trabajador. El nombramiento de éstos se hará de ternas propuestas por las organizaciones obreras y patronales, en donde las hubiere.

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 formarán 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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social antes del treinta (30) de abril de cada año, la fijación de los salarios en los distintos departamentos, regiones o localidades del país, para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial.

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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con vista de los mencionados informes y dictamen, fijará por Decreto Ejecutivo los salarios mínimos que regirán durante un (1) año para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, y en cada circunscripción económica o territorial, a partir del primero de julio siguiente a su promulgación.

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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud que le dio origen. Dicha Secretaría resolverá lo procedente dentro de los seis (6) días siguientes a la fecha en que reciba el dictamen.

Cualquier modificación o derogatoria que se haga, entrará 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 éste 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.

TITULO V

PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO

CAPITULO I

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 391.-Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con el reglamento o reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para prevenir, reducir o eliminar los riesgos profesionales.

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 tomarán medidas para proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores y en especial las siguientes:

1ª.- Prohibir la introducción, venta y uso de drogas heroicas o de bebidas embriagantes;

2ª.- Habilitar lugares especiales para dormir o comer, operaciones que quedan prohibidas en los lugares de trabajo; y,

3ª.- 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 tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El reglamento determinará cuáles explotaciones son insalubres, cuáles 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 médico que acredite que no padece de enfermedades infectocontagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico 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:

- 1º.- Protección e higiene personal de los trabajadores;
- 2º.- Prevención de accidentes y enfermedades;
- 3º.- Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas-cunas en su caso;
- 4º.- Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres;
- 5º.- Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares;

6º.- Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores;

7º.- Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras;

8º.- Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos, de materias inflamables y demás elementos peligrosos; y,

9º.- 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 Capítulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

CAPITULO II

RIESGOS PROFESIONALES

SECCIÓN 1

Disposiciones Generales

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

Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Hondureño de Seguridad Social, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

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 imprevistos 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 sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

Para los efectos de este artículo, se consigna más adelante la tabla de enfermedades profesionales.

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 víctima 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 víctima con anterioridad al hecho o hechos causantes del mismo, se considerará dicha reagravación, para los efectos de su indemnización, como resultado directo del riesgo profesional ocurrido e indirecto de la enfermedad o lesión.

Artículo 406.-Para los efectos de este Capítulo se considerarán trabajadores a los aprendices.

Artículo 407.-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 pérdida 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 período limitado de tiempo que no exceda de un (1) año, siempre que al terminar su curación quede apto para el trabajo.

Artículo 411.-El cálculo 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 determinará dividiendo la remuneración percibida durante los doce (12) meses anteriores al acaecimiento del riesgo profesional o durante el tiempo inferior a esta cifra que hubiere estado el trabajador al servicio del patrono, por una cantidad igual al número de jornadas ordinarias que el damnificado hubiere trabajado efectivamente en el trabajo de dicho patrono;

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 órdenes de dicho patrono, el salario anual se determinará multiplicando por trescientos (300) el salario diario. Cuando el cálculo del salario de este modo, no diere por resultado una suma igual a la del salario usual de los trabajadores de la misma o análoga profesión u oficio y categoría de la víctima del riesgo profesional, se tomará como base la remuneración de estos últimos;

3º.- El salario anual nunca se considerará 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 fijará 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 género;

5º.- En ningún caso podrá el patrono negar a la familia de la víctima, durante un período no mayor de tres (3) meses, las prestaciones especiales que de hecho gozaba dicha familia en el momento del acaecimiento del riesgo profesional; y,

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 avisará por nota a la Inspección General del Trabajo y el cometido de las mismas será desempeñado gratuitamente por sus miembros dentro de las horas

de trabajo.

Para llenar idóneamente los fines a que se refiere el párrafo anterior, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, previa consulta en todas las cosas al Instituto Hondureño de Seguridad Social, pondrá en vigencia cada año, por vía de reglamento, un catálogo de los mecanismos y demás medidas destinadas a impedir el acaecimiento de riesgos profesionales. Una vez promulgado el primer catálogo, podrá ser ratificado al vencimiento de cada año si no hubiere cambios o progresos que ameriten su modificación.

SECCIÓN II

Responsabilidad en Materia de Riesgos Profesionales

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 esté 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 adquiriera 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 víctima y los debidos a estado de embriaguez voluntaria, a no ser que en este caso el patrono o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones. -

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 ésta deben rebajarse las prestaciones que el patrono haya satisfecho ante los tribunales de trabajo.

Si las acciones previstas en el párrafo anterior se entablaren sólo ante los tribunales de trabajo, éstos pondrán de oficio, en conocimiento de los tribunales comunes, lo que corresponda.

Si la víctima estuviere asegurada, el Instituto Hondureño de Seguridad Social pagará inmediatamente la respectiva indemnización al trabajador o a sus causahabientes, en los casos a que se refiere este artículo; pero si el patrono fuere condenado por los tribunales comunes deberá reintegrar a dicha institución la suma o sumas que ésta haya pagado, junto con los intereses legales.

Al efecto, la sentencia correspondiente servirá de título ejecutivo para el Instituto.

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 éstos los daños y perjuicios que correspondan de acuerdo con las leyes de orden común, ante los tribunales respectivos, simultáneamente y sin menoscabo de sus derechos y acciones contra el patrono en virtud de las disposiciones de este Capítulo.

Los daños y perjuicios que deben satisfacer dichos terceros comprenderán también la totalidad de las indemnizaciones que se conceden en este Capítulo, siempre que el trabajador o sus causahabientes no hayan demandado y obtenido el pago de estas últimas de su patrono, quien, en tal caso, quedará exonerado de la obligación respectiva.

Si el trabajador o sus causahabientes reclamaren de los referidos terceros, una vez que su patrono haya hecho el depósito que se dirá ha satisfecho las indemnizaciones que otorga el presente Capítulo, los tribunales comunes ordenarán el pago de los daños y perjuicios que procedan, pero rebajados en la suma o sumas percibidas o que efectivamente puedan percibir la víctima o sus causahabientes. En tal caso el patrono que no estuviere asegurado y que depositare a la orden del trabajador o de sus derechohabientes en el Instituto Hondureño de Seguridad Social la suma necesaria para satisfacer las indemnizaciones previstas en este Capítulo, o que directamente las pague con intervención de los Jueces de Trabajo, tendrá acción subrogatoria hasta por el monto de su desembolso contra los responsables del riesgo profesional realizado, la cual se ejercerá ante los tribunales comunes. Si el patrono estuviere asegurado, dicha acción subrogatoria competirá sólo al mencionado Instituto. -

Para los efectos de este artículo se entiende por tercero o 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 aquél se valga para la explotación de su industria. Sin embargo, tratándose de explotaciones forestales, agrícolas, ganaderas o pesqueras, el contratista que use máquina movida por fuerza mecánica, responde exclusiva y directamente por los daños ocasionados por las que sean de su propiedad.

SECCIÓN III

Indemnizaciones y Conmutaciones

Artículo 417.-Se tomará como base para calcular las indemnizaciones de que trata este Título, el salario diario que perciba el trabajador en el momento en que se realice el riesgo. Tratándose de trabajadores cuyo salario se calcule por unidad de obra se tomará como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior al accidente y a falta de este dato el

promedio diario en la última semana anterior al accidente.

Se tomará como base para fijar la indemnización de los aprendices el salario más bajo que perciba un trabajador de la misma categoría profesional.

En ningún caso 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 médica y quirúrgica;

2º.- Administración de medicamentos y material de curación;

3º.- La indemnización fijada en el presente Título; y,

4º.- Los gastos de traslado y hospitalización de la víctima, y los que demanden su hospedaje y su alimentación, cuando ésta deba 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 fijarán 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 médica que sean necesarios. A este efecto:

1º.- Todo patrono deberá tener en su fábrica 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 médica y quirúrgica de urgencia, el cual estará atendido por personal competente, bajo la dirección de un Médico y Cirujano hondureño, en ejercicio legal de la profesión y si a juicio de éste no se puede prestar la debida asistencia médica en el mismo lugar de trabajo, el trabajador víctima de un accidente será traslado 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 Médico 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 éstos en dos (2) horas o menos, empleando los medios ordinarios de transporte disponibles en cualquier momento, los patronos podrán cumplir la obligación que establece este artículo, celebrando contratos con los hospitales o sanatorios, a fin de que sean atendidos sus trabajadores en el caso de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

Artículo 420.-Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la muerte del 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 médica.

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 si lo hubiere, de conformidad con lo que éste 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 apreciará la relación de hijos y esposa o concubina, sin sujetarse a las pruebas legales que conforme al derecho común acreditan el parentesco; pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del registro civil, si se le presentan. La resolución del Juez, al ordenar el pago de indemnización, no produce otros efectos legales.

Artículo 423.-Si el riesgo profesional realizado trae como consecuencia una incapacidad permanente o temporal, total o parcial, sólo el trabajador perjudicado tendrá derecho a las indemnizaciones que este Código establece. Pero el trabajador podrá nombrar a cualquiera persona para que lo represente en las gestiones encaminadas a hacer efectiva la indemnización.

Si el trabajador, por riesgo profesional realizado, queda incapacitado total o parcialmente por enajenación mental, la indemnización será pagada sólo a la persona que conforme a la ley lo represente.

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 él, dentro de los treinta (30) días posteriores al suceso, se presumirá su muerte, a efecto de que sus causahabientes perciban las indemnizaciones legales, sin perjuicio de lo que procediere posteriormente en caso de que se pruebe que está con vida.

Artículo 425.-Cuando el riesgo profesional realizado produzca al trabajador una incapacidad total permanente, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de seiscientos veinte (620) días de salario.

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 ésta es absoluta para ejercer su profesión, aunque quede habilitado para dedicarse a otra, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma. Se tendrá igualmente en cuenta si el patrono se ha preocupado por la reeducación profesional del obrero y le ha proporcionado miembros artificiales cinemáticos.

Artículo 427.-Las lesiones que, sin producir incapacidad, acarrear grave mutilación o desfiguración de la víctima, se equipararán 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 esté el trabajador en aptitud de volver al servicio, él mismo o el patrono podrá pedir que en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si el accidentado debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozando de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres (3) meses. En cualquier caso, el tiempo que el trabajador puede percibir el setenta y cinco por ciento (75%) de su salario, no excederá de un (1) año.

Si transcurrido el año no hubiere aún cesado la incapacidad temporal, la indemnización se registrá

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 íntegras, 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 Título, asegurando a su costa al trabajador a beneficio de quien deba percibir la indemnización, a condición de que el importe del seguro no sea menor que la indemnización.

Artículo 431.-Cuando ajuicio del Tribunal que corresponda se otorguen las garantías necesarias, el patrono podrá convenir con la persona o personas que deban percibir las indemnizaciones, en que éstas se sustituyan por pensión vitalicia o temporal que equivalga a las indemnizaciones a que se refiere este Título.

Artículo 432.-Las compañías de transporte tienen la obligación de llevar en sus vehículos medicamentos de emergencia para atender cualquier accidente. Tanto éstas como las compañías mineras tienen la obligación de adiestrar a parte de su personal para que puedan atender a algún accidentado, y el personal estará obligado, a su 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, a falta de éstos, los pasantes en medicina y las enfermeras tituladas.

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

Artículo 435.-El patrono está obligado a dar aviso de los accidentes ocurridos, a la Inspección General del Trabajo o a sus representantes y al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de las primeras veinticuatro (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 proporcionará los siguientes datos:

1º. Nombre y apellidos del accidentado;

2º. Ocupación;

3º. Hora y lugar del accidente;

4º. Quiénes lo presenciaron;

5º. Domicilio de la víctima;

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 médica, certificarán 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 sólo tendrán obligación de proporcionar los primeros auxilios;

2º. Cuando la víctima 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 íntegro de su sueldo y a la asistencia médica y farmacéutica corriente hasta por un (1) mes en caso de enfermedad, y en caso de muerte, a que el patrono sufrague los gastos indispensables del sepelio;

7º. Cuando se trate de trabajos en familias o de una industria puramente familiar, o. sea aquélla 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 los 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 (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 máquinas o instrumentos movidos por fuerza motriz o por causa de ésta;

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 éste se hiciera 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 Título:

1º.- Que el trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación;

2º.- Que el accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la

víctima; y,

3º.- Que el accidente haya ocurrido por negligencia o torpeza de la víctima, siempre que no haya habido premeditación de su parte.

En los casos de los incisos 2º. y 3º. el trabajador que haya incurrido en violaciones a los reglamentos de trabajo o de seguridad, quedará sujeto a las sanciones establecidas en este Código, en los reglamentos interiores de trabajo y en los contratos.

Artículo 441.-Todo patrono está obligado a readmitir en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido algún riesgo profesional, en cuanto esté capacitado, y siempre que no haya recibido indemnización por incapacidad total permanente, ni haya transcurrido un (1) año, a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

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

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 éste tenga derecho a indemnización.

Artículo 444.-La existencia de un estado anterior (idiosincrasias) taras, disgracias, 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 éstos, decidirá el dictamen que emita el Decano o Delegado de la Facultad de Medicina, el Director de cualquiera de los hospitales de la República o el Médico Forense.

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 derecho habientes la satisfacción patronal de las prestaciones correspondientes y para conmutar las rentas o pensiones de que trata la presente Sección, por una suma que 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 éste 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 República y que se ausentará de ésta definitivamente.

La autoridad de trabajo que conceda el permiso para la conmutación se cerciorará previamente de que ella es necesaria y conveniente para el accidentado y extenderá la autorización referida únicamente hasta la cantidad indispensable para que se cumpla el propósito que haya servido de base a la respectiva petición.

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 víctima tuviere que acudir a los tribunales de trabajo, por llamamiento de éstos, el patrono reconocerá al trabajador y, si el estado del damnificado lo exige, a sus acompañantes, los gastos de traslado, permanencia y pérdida de tiempo en que incurrieren.

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 mérito de los autos, ordenar discrecionalmente que se dé a la víctima 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 aquél 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 mérito para ello, decretará también de oficio dicha pensión provisional, si el Juez no la hubiere decretado ya, y la resolución del asunto demorare por estarse practicando alguna diligencia que el Tribunal hubiere acordado para mejor proveer o por otra causa análoga. Esta pensión podrá hacerse efectiva mediante el procedimiento de ejecución de sentencias.

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

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 continúe reconociendo el total o parte del salario a la víctima o a sus causahabientes, el término de la prescripción será de dos (2) años.

Artículo 454.-Para los efectos de este Título se adopta la siguiente:

TABLA DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES

MIEMBRO SUPERIOR

Pérdidas

1. Por la desarticulación del hombro, de	65 a 80 %
2. Por la pérdida de un brazo, entre el codo y el hombro, de	60 a 75%
3. Por la desarticulación del codo, de	55 a 70%
4. Por la pérdida del antebrazo, entre la muñeca y el codo, de	50 a 65%
5. Por la pérdida total de la mano, de	50 a 65 %
6. Por la pérdida de cuatro dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de	50 a 60 %
7.Por la pérdida de cuatro dedos de una mano conservándose el pulgar, de	40 a 50 %
8 Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente,de	20 a 30 %
9. Por la pérdida del pulgar solo, de	15 a 20 %
10.Por la pérdida de la falangina del pulgar	10 %
11.Por la pérdida del índice con el 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 índice6%
14.Por la pérdida del dedo medio, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste8 %
15.Por la pérdida del dedo medio6 %
16.Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del dedo medio4 %

17..Por la pérdida únicamente de la falangeta del dedo medio1 %
18.Por la pérdida de un dedo anular o un meñique, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste7%
19.Por la pérdida de un dedo anular o meñique5 %
20.Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique3 %
21.Por la pérdida de la falangeta del anular o meñique1 %
Si el miembro lesionado es el menos útil se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla en un15 %

MIEMBRO INFERIOR

Pérdidas

22.Por la pérdida completa de un miembro inferior, cuando no pueda usarse miembro artificial, de	65 a 80%
23.Por la pérdida de un muslo, cuando pueda usarse un miembro artificial, de	50 a 70 %
24.Por la desarticulación de la rodilla, de	50 a 65 %
25.Por la mutilación de una pierna, entre la rodilla.y la articulación del cuello del pie, de	45 a 60 %
26.Por la pérdida completa de un pie (desarticulación en el cuello del pie),de	30 a 50 %
27.Por la mutilación de un pie, con conservación del talón, de	20 a 35%
28.Por la pérdida del primer dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25 %
29.Por la pérdida del quinto dedo, con mutilación de su metatarsiano,de	10 a 25%
30.Por la pérdida del primer dedo3%
31.Por la pérdida de la segunda falange del primer dedo2%
32.Por la pérdida de un dedo que no sea el primero1%
33.Por la pérdida de la segunda falange de cualquier dedo, que no sea el primero1%

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-tarariana en ángulo recto, sin deformación del pie con movimiento suficiente de las articulaciones correspondientes,de	5 al 10%
64, De la articulación tibio-tarariana 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 sustancias oseas),de	8 a 35%
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 sustancia ósea), de	10 a 20%
76. De todos los huesos del metacarpo, de	10 a 20%
77. De un solo hueso metacarpiano, de	1 a 5 %

DE LA FALANGE 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 sustancia 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 rígidios 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 hueso poplíteo, en extensión de 135 a 180 grados	10 a 25%
99.Cicatrices del hueso poplíteo, en flexión entre 135 grados a 30 grados, de	10 a 50%
100.Del cuello cuando limite los movimientos de la cabeza, de	40 a 60%

Dificultad Funcional de los Dedos Consecutiva a Lesiones no Articulares, sino a Secciones o Pérdidas de 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, íntegro fisiológica y anatómicamente, se reducirá la indemnización proporcionalmente	
143. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, parálisis, retracciones cicatriciales y rigideces de los dedos medios, anular y meñique, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano; que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el	200%

CABEZA

Cráneo

144. Lesiones del cráneo que no dejen perturbaciones o incapacidades físicas o funcionales, se dará atención médica y medicinas únicamente, Por lesiones que produzcan hundimiento del cráneo, se indemnizará según la incapacidad que dejen	
145. Cuando produzca monoplejía completa superior, de	50 a 70%
146. Cuando produzca monoplejía completa inferior, de	30 a 50%

147.Por paraplejía completa inferior, sin complicaciones esfinterianas, de	60 a 80%
148.Con complicaciones esfinterianas, de	60 a 90%
149.Por hemiplejía completa, de	60 a 80%
150.Cuando dejen 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, bóveda palatina, según el sitio y la extensión, y en caso de prótesis, la mayoría funcional comprobada, de	5 a 25%
165. Maxilar inferior, pseudoartrosis con pérdida de substancia o sin ella, después que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea 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

181. Ceguera por pérdida de ambos ojos	100%
182. Por pérdida de un ojo	50%
183. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con conservación de 30 grados en un ojo	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 a 30%
190	Tenga la unidad	Tenga 0.2	15%	20%
191	Tenga la unidad	Tenga 0.3	10%	15%
192	Tenga la unidad	Tenga 0.5	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 entorpecimientode 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 esfInterianos 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	

Artículo 455.-Para los efectos de este Título se adopta la siguiente: (*)

TABLA DE ENFERMEDADES

PROFESIONALES

Enfermedades infecciosas y parasitarias, tóxicas y por agentes físicos:

I. Carbunco: curtidores, traperos, cardadores de lana, pastores, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carnes y huesos de bovinos.

II. Muermo: caballerizos, mozos de cuadra, cuidadores de ganados caballares.

III. Brucelosis: trabajos ejecutados en los destaces de ganado, las carnicerías, fábricas de embutidos, lecherías y sus derivados, trabajos e las cloacas y desagües, laboratorios, trabajos que exponen al contacto de animales infectados.

IV. Anquilostomiasis: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros.

y. Actinomicosis: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno, campesinos.

VI. Leihmanlosis: chicleros, huleros, vainilleros y leñadores de las regiones tropicales.

VII. Sífilis: sopladores de vidrio (accidente primitivo; chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos).

VIII. Antracosis: mineros (de las minas de carbón), carboneros, fogoneros de carbón mineral, deshollinadores.

IX. Tétanos: caballerizos, carniceros, mozos de cuadra y cuidadores de ganado.

X. Silicosis: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana.

XI. Tuberculosis: médicos, enfermeros, 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. Dermatitis: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros.

XVI. Dermitis causadas por agentes físicos:

Calor: Herreros, fundidores, obreros del vidrio, choferes.

Frío: Obreros que trabajan en cámaras frías.

Radiaciones solares: Trabajos al aire libre.

Radiaciones eléctricas: Rayos X.

Radiaciones minerales: Radio.

XVII. Otras dermatitis: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales

metálicas o de anilinas, cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa, especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores 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 de cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina.

XVIII. Influencias de otros agentes físicos en la producción de enfermedades: Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan agua, por ejemplo, en los sembradores de arroz. El aire comprimido y confinado: en buzos, mineros, en los individuos que trabajan en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares en donde se producen gases nocivos.

ENFERMEDADES DE LA VISTA

Y DEL OIDO

XIX. Oftalmía eléctrica: trabajadores en soldaduras autógenas, electricistas.

XX. Otras oftalmías producidas: trabajadores en altas temperaturas: vidrieros, hojalateros, herreros, etc.

XXI. Esclerosis del oído medio: laminadores de cobre, trituradores de minerales.

OTRAS AFECCIONES

XXII. Hídroma de la rodilla; trabajadores que trabajan habitualmente hincadas.

XXIII. Calambres profesionales: escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas.

XXIV. Deformaciones profesionales; zapateros, carpinteros, albañiles.

INTOXICACIONES

XXV. Amoníaco: trabajadores en la destilación de la hulla, en la preparación de abonos para los terrenos de agricultura, letrineros, poceros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores.

XXVI. Ácido fluorhídrico: vidrieros grabadores.

XXVII. Vapores clorosos: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación del ácido clorhídrico, del cloruro de la sosa.

XVIII. Anhídricos sulfurosos: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores.

XXIX. Óxido de carbono: calderos, fundidores de minerales y metales (altos hornos) y mineros.

XXX. Ácido carbónico: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además: poceros y letrineros.

XXXI. Arsénico, arsenicismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales y metales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico.

XXXII. Plomo, 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 usen cualquiera de sus sales.

XXXIV. Mercurio, hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal.

XXXV. Hidrógeno sulfurado: mineros, algiberos, albañaleros, 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 fábricas del ácido nítrico y estampadores.

XXXVII. Sulfuro de carbono: fabricantes de este producto, vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites.

XXXVIII. Ácido clanhídrico: mineros, fundidores de minerales y metales, fotógrafos, tintoreros en azul y fabricantes de la sosa.

XXXIX. Esencias colorantes, hidrocarburos: fabricantes de perfumes.

XL. Carburos de hidrógeno, destilación de la hulla y del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.

XLI. Cromatos y bicromatos alcalinos: los preparadores de colorantes de cromo; las fábricas de papel pintado; en las fábricas de lápices de colores; las fábricas de tintas y en las tintorerías, en la preparación del cromo y de sus componentes; en la fabricación de espoletas, explosivos, pólvoras, pólvora piroxilada de caza; fósforos suecos; en la industria textil para impermeabilizar los tejidos.

XLII. Cáncer epitelial: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

(* Véase Decreto Número 463 del 11 de mayo de 1977, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Artículo 456.-Las tablas a que se refieren los dos artículos que anteceden pueden ser modificadas o adicionadas, en cualquier tiempo, por decreto del Poder Ejecutivo.

Artículo 457.-Únicamente se consideran hernias que dan derecho a indemnización como incapacidad temporal:

- a) Las que aparezcan bruscamente a raíz de un traumatismo violento sufrido en el trabajo, que ocasione roturas o desgarramiento de la pared abdominal o diafragma y se acompañen con un síndrome abdominal agudo y bien manifiesto: y,
- b) Las que sobrevengan en trabajadores predispuestos como consecuencia de un traumatismo o esfuerzo, siempre que éste sea violento, imprevisto y anormal en relación del trabajo que habitualmente ejecuta la víctima.

Artículo 458.-Para la declaración de la incapacidad producida por una hernia, de no estimar el patrono o la entidad aseguradora, que se trata de una de las comprendidas en el artículo anterior, el Juez ordenará que se levante una información médica que deberá concluirse dentro del término más perentorio posible. Esta información abarcará por lo menos los siguientes extremos, salvo que no fuere del todo factible llenar algunos de ellos:

- a) Los antecedentes personales del sujeto observado y los resultados de los exámenes anteriores que haya sufrido;
- b) Las circunstancias del accidente referidas por el paciente y confirmadas plenamente por los testigos, si los hubiere, puntualizando la naturaleza del trabajo a que se dedicaba la víctima; la posición exacta de ésta en el momento del accidente; si estaba cargado el trabajador al efectuar el esfuerzo a que se refiere la producción de la hernia y la clase de ese esfuerzo;
- c) Los síntomas observados en el momento del accidente y en los días sucesivos, comprobando muy especialmente si se produjo un dolor brusco cuando el hecho ocurrió; su localización y condiciones; si fue precisa la intervención inmediata de un médico y el tiempo que duró la suspensión de las faenas o labores del hernioso, caso de haber sido necesaria dicha suspensión; y,
- d) los caracteres de la hernia producida; los relacionados con el examen detenido del estado de integridad funcional de la región afectada y de la pared abdominal y, si los hubiere, los deducidos de los reconocimientos que posteriormente se hayan practicado en el lesionado.

Artículo 459.-En los casos especiales de riesgos profesionales, en que la lesión o la alteración sufrida signifique para el trabajador un perjuicio de gravedad no prevista en el presente Título, dada la actividad o trabajo a que se dedique el accidentado y el órgano o parte del cuerpo afectados, el monto de la indemnización la fijará la autoridad competente, oyendo previamente el dictamen de tres médicos al servicio del Estado, sin costo alguno para las partes.

TÍTULO VI

ORGANIZACIONES SOCIALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 460.-Declárase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país, de la cultura popular y de la democracia hondureña.

Artículo 461.-Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales.

Artículo 462.-Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de un cargo; invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto o público y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

Artículo 463.-Los socios de las cooperativas no podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero sí podrán formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas cuando éstas actúen como patronos.

Artículo 464.-Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales o municipales que pesen sobre sus bienes, y serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.

No podrán utilizar las ventajas de la personería jurídica con ánimo de lucro, pero sí podrán hacerlo en todo lo que contribuya a llenar su finalidad esencial de obtener los mayores beneficios comunes para sus asociados.

Artículo 465.-Corresponderá a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social llevar a cabo, por medio de la Inspección General del Trabajo, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de ley.

Al efecto, las organizaciones sociales permitirán la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y leyes conexas, y deberán darles los informes que con ese objeto les soliciten.

Artículo 466.-Las únicas penas que se impondrán a las organizaciones sociales son las de multa, siempre que de conformidad con el presente Código se hagan acreedoras a ellas, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.

No obstante sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo

y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos

Artículo 467.-Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1º. La capacitación profesional;

2º. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama de trabajo;

3º. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,

4º. Los demás fines que entrañen el mejoramiento económico y social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

CAPITULO II

SINDICATOS

Artículo 468.-Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Protección del Derecho de Asociación

Artículo 469.-Queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con una multa de doscientos a dos mil lempiras (L 200 a L 2.000.00); que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso. (*)

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 978 del 14 de julio de 1980, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Actividades Lucrativas

Artículo 470.-Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

Sindicatos de Trabajadores, Clasificación

Artículo 471.-Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

- a) De empresa o de base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b) De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial;
- c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; y,
- d. De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio, en el número mínimo requerido para formar una gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

La anterior clasificación en lo pertinente será aplicable también a los sindicatos de patronos.

Sindicato de Empresa o de Base

Artículo 472.-A los sindicatos de empresa o de base corresponde, de preferencia, la representación de los afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la de celebración de contratos y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro

de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de empresa o de base de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

Artículo 473.-Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

Los estatutos pueden restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de empresas o de base.

Artículo 474.-Es ilícita en los contratos colectivos de trabajo la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que deja de formar parte de un sindicato.

CAPITULO III

ORGANIZACION

Artículo 475.-Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados, y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí.

Las organizaciones sindicales deben estar constituidas en un noventa por ciento (90%) por hondureños.(*).

(*).Véase Decreto Número 760 del 25 de mayo de 1979, cuyo texto aparece en el Anexo de este Código.

Artículo 476.-Pueden formar parte de las organizaciones sindicales las personas mayores de dieciséis (16) años. También podrán formar parte los mayores de catorce (14) años con autorización expresa de su representante legal.

Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

Artículo 477.-De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben levantar un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, su nacionalidad, el número de su tarjeta de identidad, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre, objeto y clase de la asociación y cualquiera otro dato que los interesados juzguen necesario, terminando con las firmas de los concurrentes que sepan y puedan firmar.

En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación, y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado por lo menos, por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, designándose también provisionalmente un Tesorero y un Fiscal.

El Presidente y Secretario provisionales quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

Artículo 478. Los estatutos deben expresar:

1º. Denominación, objeto, clase y domicilio de la asociación;

2º. Condiciones y restricciones de admisión;

3º. Obligaciones y derechos de sus miembros;

4º. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculcados;

5º. La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;

6º. El procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias;

7º. Epocas y procedimientos para la celebración de las asambleas generales o seccionales, ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum; debates y votaciones;

8º. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la Directiva Central y de las Seccionales en su caso, modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción;

9º. Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos;

10º. La época y forma de presentación y justificación de cuentas;

11º. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales;

12º. Reservas que, en su caso, pueden crearse para subsidios, y condiciones en que los miembros tendrán derecho a ellos;

13º. Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y

modificación de los estatutos; y,

14º. Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

Artículo 479.-El Presidente y el Secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al Inspector del Trabajo respectivo y en su defecto al Alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva Provisional, clase y objeto de la asociación y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen.

CAPITULO IV

PERSONERIA JURIDICA

Artículo 480.-Las organizaciones sindicales se considerarán legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el momento en que se registren en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 481.-Para la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, la Directiva Provisional, por si o mediante apoderado especial, deberá elevar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General del Trabajo, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todos en papel común:

1º.- Certificación del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes, o de quienes firmen por ellos, y la anotación de sus respectivas tarjetas de identidad;

2º.- Certificación del acta de la elección de la Junta Directiva Provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior;

3º.- Certificación del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.

4º.- Carta poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea presentada por la Junta Directiva Provisional. El poder debe ser autenticado, ante autoridad competente.

5º.- Dos (2) certificaciones del acta de fundación, extendidas por el Secretario provisional;

6º.- Dos (2) ejemplares de los estatutos del sindicato, extendidos por el Secretario provisional;

7º.-Nómina de la Junta Directiva Provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el número de la tarjeta de identidad y el domicilio de cada director;

8º.- Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos; y,

9º.-Certificación del correspondiente Inspector de Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se tratare de un sindicato de empresa o de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya Inspector de Trabajo, la certificación debe ser expedida por el respectivo Alcalde Municipal, y refrendada por el Inspector de Trabajo más cercano.

Los documentos de que tratan los números 1º., 2º. y 3º. pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

Artículo 482.-Recibida la solicitud por la Dirección General del Trabajo, ésta dispondrá de un termino máximo de quince (15) días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos, formular a los interesados las observaciones pertinentes y elevar al Ministerio respectivo el informe del caso, para los efectos consiguientes.

Artículo 483.-El Ministerio del Trabajo y Previsión Social reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución de la República, a las leyes o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de este Código.

El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, dictará la resolución sobre reconocimiento o de negación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este Código que determinen la negativa.

Artículo 484.-Si los documentos mencionados no se ajustan a lo prescrito en el Artículo 481, se dictará resolución que indique sus errores o deficiencias para que los interesados, dentro del término de dos (2) meses, los subsanen o pidan reconsideración de lo resuelto.

En este caso, el término de quince (15) días hábiles señalado en el artículo anterior, comenzará a correr desde el día en que se presente la solicitud corregida.

La reconsideración será resuelta dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la interposición del recurso.

Artículo 485.-Hecha la inscripción respectiva, la Dirección General del Trabajo extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres (3) veces consecutivas, en el diario oficial "La Gaceta" y surtirá

sus efectos después de la última publicación.

Artículo 486.-Es obligación de todo sindicato, tan pronto como sea publicada la resolución que le reconoce su personería jurídica, remitir a la Dirección General del Trabajo, un ejemplar del diario oficial "La Gaceta", en que aparezca la publicación correspondiente.

Artículo 487.-Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la Asamblea General del Sindicato y remitida al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y a la Dirección General del Trabajo, con dos (2) copias del acta de la Asamblea donde se hagan constar las reformas introducidas. La Dirección General del Trabajo emitirá dictamen en los quince (15) días siguientes, y dentro de un término igual el Ministerio aprobará u objetará la reforma, indicando en el segundo caso las razones de orden legal.

Artículo 488.-Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez sin la aprobación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, una vez aprobadas se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes.

Artículo 489.-Cualquier cambio total o parcial en la Junta Directiva de un sindicato, debe ser comunicado al Ministerio del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección General del Trabajo, en los mismos términos indicados en el inciso 7º. del Artículo 481. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

Artículo 490.-Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

CAPÍTULO V

FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES

Artículo 491.-Son funciones principales de todos los sindicatos:

1º. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa;

2º. Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general;

3º. Celebrar convenciones colectivas y contratos de trabajo; garantizar su cumplimiento por parte

de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan;

4º. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros;

5º. Representar en juicio o ante cualquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación;

6º. Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7º. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8º. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9º. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo;

10º. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades;

11º. Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;

12º. Denunciar ante los funcionarios competentes del trabajo, las irregularidades observadas en la aplicación del presente Código y disposiciones reglamentarias que se dicten; y,

13º. Responder a todas las consultas que le sean propuestas por los funcionarios del trabajo competentes; y prestar su colaboración a dichos funcionarios en todos aquellos casos prescritos por la ley o por sus reglamentos.

Otras Funciones

Artículo 492.-Corresponde también a los sindicatos:

1º. Designar dentro de sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del

sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden;

2º. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidos por la ley o la

convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios;

3º. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar;

4º. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley; y,

5º. En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con la ley.

Atención por parte de las Autoridades y Patrones

Artículo 493.-Las funciones señaladas en los dos artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los patronos implican para éstos la obligación correlativa de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

Atribuciones exclusivas de la Asamblea

Artículo 494.-Son atribuciones exclusivas de la Asamblea

General:

1º. Elegir los miembros de la Junta Directiva, los que ejercerán sus funciones durante el período que señalen los estatutos, pudiendo ser reelectos;

2º. Sustituir en propiedad a los directores que llegaren a faltar y remover, total o parcialmente, a los miembros de la Junta Directiva, de acuerdo con los estatutos;

3º. Aprobar los estatutos y las reformas que se les pretendan introducir;

4º. Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo, acuerdos conciliatorios, compromisos de arbitraje u otros convenios de aplicación general, para los miembros del sindicato.

La directiva puede celebrar ad-referéndum esos contratos, acuerdos, compromisos o convenios y pueden también aprobarlos en definitiva siempre que la Asamblea General la haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

- 5°. La votación de la huelga o paros legales;
- 6°. Decretar el presupuesto anual con base en el proyecto que debe presentar la Junta Directiva; aprobar o improbar las cuentas que ésta presentará anualmente y dictar las medidas necesarias a que dé lugar esa rendición de cuentas;
- 7°. Determinar la cuantía de la caución del Tesorero;
- 8°. Fijar el monto de las inversiones que podrá hacer la Junta Directiva sin autorización previa;
- 9°. Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias y el de los sueldos que se asignen;
- 10°. Acordar la expulsión de cualquier afiliado;
- 11°. Decidir sobre la fusión con otro u otros sindicatos y resolver si el sindicato debe afiliarse a una federación, confederación o retirarse de ellas;
- 12°. Acordar la disolución o liquidación del sindicato;
- 13°. La adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos dentro de los dos (2) meses siguientes;
- 14°. La designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; y,
- 15°. Cualesquiera otras atribuciones que le confieran los estatutos o las leyes o que sean propias de su carácter de suprema autoridad de la organización.

Artículo 495.-Las resoluciones de las asambleas generales deberán tomarse por simple mayoría, pero en los casos de los incisos 3°. , 9°. y 10°. del artículo anterior, la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de los asistentes; en los de los incisos 11°. y 12°. , la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de la totalidad de los miembros de la organización, y en el caso del inciso 5°. la mayoría deberá ser de dos tercios (2/3) de votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección.

Artículo 496.-Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas generales de las organizaciones sindicales, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con las condiciones previstas en los estatutos;
- b) Que las decisiones sean tomadas con la mayoría que corresponda según el Artículo 495; y,

c) Que se levante acta de cada sesión, firmada por quien la presida y el secretario correspondiente, en la cual se expresará el número de miembros concurrentes a la sesión, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas.

Artículo 497.-El cumplimiento de las normas consignadas en los tres artículos que anteceden, así como de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieran un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

CAPÍTULO VI

LIBERTAD DE TRABAJO

PROHIBICIONES Y SANCIONES

Libertad de Trabajo

Artículo 498.-Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

Prohibiciones

Artículo 499.-Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

- a) Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que correspondan a cada uno de los asociados en particular;
- b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
- c) Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aun para esos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;
- d) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros;

- e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley;
- f) Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;
- g) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados;
- h) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas;
 - i) Suministrar maliciosamente datos falsos a la autoridad de trabajo;
- j) Conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otras circunstancias, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales; y,
- k) Repartir dividendos o utilidades entre los asociados o permitir liquidaciones periódicas para distribuirse el patrimonio sindical, o hacer préstamos de sus fondos, a menos que se efectúen por conducto de las cooperativas o cajas especiales organizadas para ese efecto.

Sanciones

Artículo 500.-Cualquier violación de las normas del presente Título será sancionada así:

1º. Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

2º. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la sanción o las sanciones siguientes, en su orden, así:

- a) Multas hasta de quinientos lempiras (L 500.00), en primer término;
- b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, podrá suspender en sus cargos sindicales a los miembros responsables de la directiva, mientras se mantenga la transgresión;
- c) En caso de que la violación continúe, sin que haya sido operante la sanción, podrá disponer la

suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que la transgresión subsista; y,

d) En último término, podrá solicitar de la Justicia del Trabajo la cancelación de la personería, la disolución y liquidación del sindicato.

3º. Las solicitudes de cancelación de personerías, disolución y liquidación de sindicatos, se formularán 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 levantarán 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 éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables. (*)

(*) En lo correspondiente a los incisos 2º. 3º. 4º. y 5º. de este Artículo, véase Decreto Número 760 del 25 de mayo de 1979, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Sanciones a los Directores

Artículo 501.-Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión 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 sí mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones se entenderá que hay violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

CAPITULO VII

RÉGIMEN INTERNO

Nombre Social

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.

Edad Mínima

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.

Nacionalidad

Artículo 504.-No puede funcionar sindicato cuyo personal no esté 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.

Reuniones de la Asamblea

Artículo 505.-La Asamblea General debe reunirse en la época y según el procedimiento establecido en los estatutos.

Quórum de la Asamblea

Artículo 506.-Ninguna Asamblea General puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno de los afiliados; además, solamente se computarán 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 verificará legalmente con el número que asista.

Representación de los Socios en la Asamblea

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.

De la Junta Directiva

Artículo 508.-La Junta Directiva tendrá la dirección de los asuntos del sindicato, y será responsable para con éste y terceras personas en los mismos términos en que lo sean los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.

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 éste.

Requisitos para los Miembros de la Junta Directiva

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 cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso; y,

f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva amenos 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.

Empleados Directivos

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, médico jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.), y otros empleados semejantes. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después de desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

Artículo 512.-El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis (6) meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de éstos para renunciar sus cargos, los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la Junta Provisional no convocare a Asamblea General para la elección de la primera Junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la 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 haga 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 las 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 que 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 podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. El Juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición sólo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.

La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior, sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste correspondan.

Artículo 517.-La notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su patrono por escrito, comunicada a la Dirección General del Trabajo o la Procuraduría del Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de Personería Jurídica, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

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 nómina 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 trámites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 487.

Libros

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 páginas.

En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, substituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa de dos a cincuenta lempiras (L 2.00 a L 50.00) que impondrá el Inspector del Trabajo en favor del sindicato, y además la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al

Inspector del Trabajo.

Presupuesto

Artículo 520.-El sindicato, en Asamblea General, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año, y sin autorización expresa de la misma Asamblea no puede hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda de cincuenta lempiras (L 50.00), con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva; los que excedan de doscientos lempiras (L 200.00) sin pasar de un mil lempiras (L 1.000.00), aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la Asamblea General por las dos terceras partes de los votos de los afiliados. Estas normas no se aplican para gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía.

Caución del Tesorero

Artículo .521.-El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señalados por la Asamblea General y una copia del documento en que ella conste será depositada en la Dirección General de Trabajo.

Depósitos de los Fondos

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 (L 50.00). Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, el Tesorero y el Fiscal.

La institución bancaria en la que el sindicato tenga depositados los fondos, queda plenamente autorizada para informar a cualquier autoridad del trabajo que oficialmente lo solicite, sobre el estado de cuentas correspondiente.

Contabilidad

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.

Expulsión de Miembros

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.

Separación de Miembros

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

Retención de Cuotas Sindicales

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 aquéllos 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 él, cesaren en su obligación de pagar las cuotas, deben dar aviso de ello por escrito, al patrono, y desde ese aviso en adelante el patrono dejará de deducirlas aunque no haya recibido información del sindicato, quedando a salvo el derecho de éste, en caso de información falsa del trabajador.

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) Nómina, 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.

CAPÍTULO VIII

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Casos de Disolución

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 cancelará 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. (*)

(*) Véase Decreto Número 760 del 25 de mayo de 1979, cupo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Artículo 529.-Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo lo que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aun después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecta únicamente a su liquidación.

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 actuará como Presidente y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a que indique en estos casos el que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

Artículo 531.-Al disolverse un sindicato, federación o confederación, la Junta Liquidadora aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término al pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare,

se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

Cuando se trate de disolución de un sindicato y éste hubiere estado afiliado a una federación o confederación, la Junta Liquidadora debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

Adjudicación del Remanente

Artículo 532.-Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por la Junta Liquidadora a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la Asamblea General; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

Aprobación Oficial

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.

CAPITULO IX

TRABAJADORES OFICIALES

Derecho de Asociación

Artículo 534.-El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden; pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

- 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 éstos en particular, o sugerencias

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 y subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos; y,

8º. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Atención por parte de las Autoridades

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.

Limitación de las funciones

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

CAPITULO X.

FEDERACIÓN Y CONFEDERACIONES

Derecho de Federación

Artículo 537.-Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstos en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, y que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o

grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

Dos (2) o más sindicatos de trabajadores o tres (3) o más sindicatos de patronos pueden formar una federación y dos (2) o más federaciones de aquéllos o de éstos pueden formar una confederación.

Funciones Adicionales

Artículo 538.-En los estatutos respectivos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos (2) o más de las organizaciones federadas.

Autorización a los Fundadores

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

Acta de Fundación

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 cédulas de los miembros de la Directiva provisional y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan.

Junta Directiva

Artículo 541.-Para ser miembro de la Junta Directiva de una federación o confederación de sindicatos, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos.

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 cédula 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.

Personería Jurídica

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.

Directiva Provisional

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.

Estatutos

Artículo 544.-El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones ordinarias de las asambleas, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos, se rigen por las disposiciones de los estatutos federales o confederales aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Asesoría por Asociaciones Superiores

Artículo 445.-Toda organización sindical de segundo y tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos patronos en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

Retiro

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.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 547.-Toda organización sindical debe presentar anualmente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una relación detallada de sus ingresos y egresos, y someterse a la inspección y control de esa autoridad en cuanto al cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular, pero desde la presentación de un pliego de peticiones y siempre que se dé aviso al Ministerio, remitiéndole copia del pliego por conducto del respectivo Inspector de Trabajo, se suspenderá este control financiero, hasta la terminación del conflicto, cuando deberá rendirse al funcionado 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 República, cuya institución en todo caso deberá practicar de oficio dicha revisión por lo menos una (1) vez al año.

Artículo 549.-La Secretaría de Trabajo y Previsión Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos concurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

TITULO VII

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Definición de Huelga

Artículo 550.-Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y

profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente Título.

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

Objeto de la Huelga

Artículo 551.-La huelga deberá tener por objeto:

1º. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de 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 período de su vigencia, en los términos y casos que este Código establece.

Efectos Jurídicos de las Huelgas

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 trate; y,

d) Cumplir los demás requisitos establecidos en este Código.

Servicios Públicos

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, ajuicio 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 República.

La decisión a que se refiere el párrafo anterior deberá tomarla el Presidente de la República 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.

Restricciones al Derecho de Huelga

en los Servicios Públicos

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., 10º. mismo que en las de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones, si los trabajadores no proporcionaren el personal necesario para evitar que la suspensión del servicio cause un daño grave e inmediato a la salud, a la seguridad o a la economía públicas.

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 República; y,

b) Cuando se dé un golpe de Estado contra el Gobierno legalmente constituido.

Empresas de Servicios Públicos

Artículo 558.-Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis (6) meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan 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, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

Los trabajadores que hayan desempeñado sus labores para evitar que la suspensión del servicio perjudique a la salud, seguridad o economía públicas, tienen derecho a salario doble.

Artículo 561.-La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas, quienes deben pagar a aquél los daño y perjuicios que prudencialmente determinen los Tribunales de Trabajo. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de éstos lleguen a declarar los tribunales comunes por delitos o faltas cometidos durante la huelga.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.

CAPITULO II

DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA

Artículo 562.-Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1º. Los trabajadores dirigirán al patrono un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del Artículo 551 en que estuviere 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 contará desde el momento en que el patrono haya sido notificado.

La notificación tendrá además, como consecuencia, la de constituir al patrono, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos; y,

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 siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los (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 de 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, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

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 estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el Artículo 563, y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho (8) días. En cualquier caso de morosidad o 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.

CAPITULO III

SUSPENSIÓN COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO

Casos de Ilegalidad y Sanciones

Artículo 569.-La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

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 pacífica 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.

Declaratoria de ilegalidad

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 sólo procederán las acciones pertinentes ante los Tribunales del Trabajo.

La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.

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 ella. 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, ajuicio de la entidad o funcionario que haga la calificación.

Las sanciones a que se refiere este artículo no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado. (*)

(*) Véase Decreto No. 760 del 25 de mayo de 1979, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

CAPITULO IV

TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Artículo 572.-La huelga terminará:

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 lo casos especiales determinados por este Código.

CAPÍTULO V

PAROS LEGALES E ILEGALES

Artículo 574.-Paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más patronos, en forma pacífica 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 éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período.

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 éstos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al período 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 pérdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y,

3º. Da lugar, en cada caso, a la imposición de una multa de cincuenta a mil lempiras (L 50.00 a L 1.000.00), según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquiera otra índole que llegue a declarar contra sus autores la autoridad competente.

Artículo 581.-Paro justo es aquél 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, éste 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 Capítulo, cesará cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, después de oír a los interesados, resuelva que ya no existen las causas que lo determinaron.

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 expreso de las circunstancias que en esos artículos se mencionan, hará responsables a los patronos o a sus legítimos representantes que lo hayan decretado, a quienes se aplicarán las sanciones que este Código y el penal imponen a dichos actos u omisiones.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y AL PARO

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 del trabajo.

En caso de huelga o paro ilegales los Tribunales de Trabajo ordenarán a las autoridades de policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos, y si se

tratarse 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 válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no deje de cumplir los términos del convenio colectivo de trabajo suscrito entre el patrono de que se trate y las dos terceras partes de sus trabajadores.

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 efectúe contra las disposiciones de este Título será sancionada con multas de cien a quinientos lempiras (L 100.00 a L 500.00).

Artículo 590.-Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participaren en éste para promover el desorden o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por cualquier autoridad hasta que termine la huelga o paro, o hasta que rindieren fianza de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales de Trabajo.

TÍTULO VIII

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO

CAPITULO 1

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

7º. Armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;

8º. La fijación de salarios mínimos, sobre la base de los dictámenes que le Artículo 591.-
Corresponde a la Secretarfa 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;

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 e 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 aquéllas les demanden.

Artículo 593.-La Secretaría 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 Capítulo 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 realizará 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 armonizará sus actividades con las de los otros departamentos y establecerá un constante intercambio con los demás 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.

CAPITULO II

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

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 específicas:

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 aquéllos 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 las sanciones que establece este Código y formular prevenciones en los casos de infracciones menores.

El Director General

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. (*)

(*) Véase Decreto Número 50, del 10 de marzo de 1965, cuyo texto aparece

en el Anexo del presente Código

Artículo 599.-Corresponderán al Director General o al SubDirector, 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.

Atribuciones del Director General

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;
 - c. 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;
 - d. 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 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,
- II. Disponer la organización del legajo personal de cada funcionario o empleado, en el que se anotarán todos los datos personales de identidad, capacitación, antigüedad y condiciones del servicio, así como los hechos que constituyan nota de mérito o demérito. Sin embargo, en dicho legajo no podrán anotarse las sanciones que no hayan sido previamente impuestas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y notificadas al interesado.

Atribuciones del Sub-Director

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 desempeñará las funciones que el Director General coloque bajo su responsabilidad directa, atenderá especialmente a la vigilancia del personal y al orden y disciplina en todos los locales y dependencias, vigilará que el despacho de las Secciones se cumpla regularmente y sin atrasos. custodiará los legajos personales de los empleados y cuidará de su asistencia asidua y regular al servicio. El Sub-Director velará, además, especialmente, por que se lleve un inventario completo, al día, en el libro autorizado por el Ministro, de todos los muebles y demás efectos de propiedad del Estado, que utilice la Dirección General del Trabajo.

Jefes de Sección

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. Recabarán de sus superiores, las instrucciones necesarias para el funcionamiento de sus secciones, propondrán las medidas de orden administrativo que juzguen necesarias, instruirán debidamente al personal a sus órdenes acerca de los cometidos de la sección, en general, y de cada uno en particular y distribuirán sus tareas. Darán cuenta a sus superiores de todo acto hecho que consideren irregular o importante, comprometiendo su responsabilidad en caso de no hacerlo.

Artículo 604.-Cada Jefe de Sección procurará tener permanentemente al día ediciones o copias exactas de los textos legales o reglamentarios de aplicación por la Sección.

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 intervención que corresponda, de acuerdo con la ley de la materia;
 - c. Colaborar con la Sección de Inspección y con sus superiores, en la redacción y formalización de convenios colectivos;
 - d. 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

prórrogas o modificaciones, registrando unas y otras;

j) Dar cuenta de la extinción, modificación o prórroga 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.

Sección de Registro de Organizaciones Sociales

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 presentarán a la Dirección General del Trabajo, la que seguirá los trámites establecidos en el Capítulo IV del Título VI de este Código.

Artículo 608.-La modificación de estatutos se sujetará al mismo trámite que las solicitudes de inscripción.

Artículo 609.-La Sección de Registro de Organizaciones Sociales registrará los actos o contratos de los sindicatos que corresponda, de acuerdo con lo establecido en este Código.

CAPÍTULO III

DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

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 ya 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 encargará, 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 República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo previsión social, siempre que así lo 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 versará sobre los principios y leyes de trabajo y sobre cuestiones de visitaduría y servicio social.

En la integración del cuerpo de Inspectores y Visitadoras Sociales se dará preferencia, en igualdad de circunstancia, a los alumnos de la Escuela de Servicio Social y, en todo caso, se concederán esos puestos a quienes tengan título expedido por esa institución. (*)

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 92, del 27 de abril de 1961, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 éstas últimas, se apersona el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Atribuciones

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 Secretaría, 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 públicas a las que asistirá obligatoriamente todo su personal, las trabajadoras sociales, enfermeras, visitadoras y demás cuerpos similares, con el objeto de estudiar los problemas

comunes relacionados con el cumplimiento de la legislación social.

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 Subinspector que será el sustituto legal del primero en los casos de ausencia, excusa o recusación aceptadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Inspectores de Trabajo Artículo 616.-Los Inspectores de Trabajo son los agentes ejecutivos del Ministerio y controlarán directamente la aplicación de las leyes laborales. En el desempeño de su cometido, los Inspectores deberán colaborar estrechamente con la Jefatura de la Sección y con las autoridades superiores, debiendo desempeñar sus funciones de acuerdo con los procedimientos establecidos para la totalidad del servicio y mantener informados a sus superiores de sus actividades e investigaciones.

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 éstos ofrezcan a los trabajadores, y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- d. Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, 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 Pública, para

lograr el desarrollo cultural y la educación 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 los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tienen plena validez en tanto no se demuestra 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 obreros. Asimismo vigilarán que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores, poniendo en conocimiento de quien corresponda, las faltas que anoten para que sean castigados. Por último, están obligados a acatar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo, que reciben de sus superiores jerárquicos.

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 enviarán a la autoridad de que dependan, y ésta impondrá, con vista de ellas, las sanciones correspondientes y ordenará la ejecución de las medidas que procedan conforme a la Ley.

Los Inspectores de Trabajo tendrán la obligación de practicarlas investigaciones a que se refiere este artículo, siempre que verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de las partes, respecto de violaciones de este Código o de los reglamentos de trabajo, en el seno de la empresa de que se trate.

Artículo 619.-El acta deberá ser leída al patrono o a su representante y al trabajador o a sus trabajadores causantes de la infracción, debiendo firmarla conjuntamente con los infractores. Si alguno de ellos no pudiere o no quisiere firmar, el Inspector dejará constancia de ello. Las actas que levanten los inspectores deben 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, ordenará que el Inspector levante una segunda acta que se denominará de intimación o notificación de sanción. El presunto infractor podrá formular sus descargos en la primera acta o exponer por escrito dentro de tercero día, a la Inspección General 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 contarán 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 sustanciarán dentro de los plazos y en la forma establecida en el Código de Procedimientos Administrativos, otorgándose en su caso el término de la distancia.

Artículo 622.-Las actas de constatación o de hechos y las de intimación o notificación, se ajustarán a las fórmulas 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 Ley, evitarán entrar en discusiones sobre los propósitos concretos o determinados de su presencia e invocarán 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 límite 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 penarán 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 establecimientos 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 responsabilidad de orden pecuniario. (*)

(*) Véase el Decreto Número 978, del 14 de julio de 1980, cuyo texto aparece en el Anexo del presentes Código.

Artículo 626.-Si los Inspectores o las Visitadoras Sociales divulgaran los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; revelaren secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; asentaren hechos falsos en las actas que levanten o en los informes que rindan; aceptaren dádivas de los patronos, de los trabajadores, o de los sindicatos; o se extralimitaren en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violaren gravemente los deberes propios de su cargo, deberán ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les corresponda.

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 remiten 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 está 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.

Colaboradores Técnicos y Supervisores

Artículo 629.-Los colaboradores técnicos forman parte de la Inspección de Trabajo y participarán en ella en la forma que establezca la Inspección General, aplicando sus conocimientos especializados en beneficio de la labor respectiva.

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 informarán directamente a la Inspección General de Trabajo de los resultados de las misiones que se les encomienden o de las tareas normales de supervisión y darán cuenta en particular de toda anomalía que comprometa el prestigio del cuerpo inspectivo. Los supervisores tratarán en todo caso de conocer las quejas de los trabajadores o patronos sobre la forma en que se cumplan o hayan cumplido las inspecciones.

Artículo 631.-Los colaboradores técnicos y los supervisores deberán producir los informes periódicos que disponga la Inspección General de Trabajo.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN JURÍDICA

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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
- 2º. Formularlos informes y demás promociones necesarias en los amparos interpuestos contra actos de cualquiera de los funcionarios de la Secretaría;
- 3º. Ser auxiliar de todas las dependencias de la Secretaría, 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. Ejercitar la acción de conciliación de registros de agrupaciones obreras y patronales;
- 6º. Promover los juicios de responsabilidad en contra de los empleados de la Secretaría;
- 7º. Intervenir en los juicios en que esté interesada la Secretaría; y,
- 8º. Seleccionar, por orden cronológico y separadas por Tribunales de Trabajo, las copias de los autos y sentencias que éstos dicten; y llevar, además, un índice general de esas resoluciones por orden alfabético de materias y de apellidos de las partes.

Artículo 633.-Para facilitar el trabajo encomendado a la Sección Jurídica en el artículo anterior, ésta podrá solicitar de las dependencias respectivas el envío inmediato de las constancias y certificaciones de los expedientes que sean necesarias.

Artículo 634.-La Sección Jurídica llevará un libro en que tomará razón de los asuntos que reciba para su estudio y dictamen, asentando en extracto las resoluciones a que se llegue en cada caso. No se darán consultas verbales.

CAPITULOV

PROCURADURIA DE TRABAJO

Artículo 635.-La Procuraduría de Trabajo dependerá directamente de la Secretaría 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 trabajo;
- 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. (*)

(*) Véase el Decreto Legislativo Número 92 del 27 de abril de 1961 ,cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

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 éstos pretendan que aquélla concurra a juicio con defensores particulares.

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

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 prestará a los trabajadores la asistencia que le sea requerida en materia laboral, la cual podrá ser prestada judicial o extrajudicialmente, según el caso. Esta asistencia será absolutamente gratuita y se contraerá a las reclamaciones de los trabajadores en materia laboral. La asistencia comprenderá especialmente el cobro de salarios, reclamos de vacaciones; indemnizaciones por despido, accidente o enfermedades

profesionales, remuneración de horas extras o trabajo nocturno, remuneración del trabajo en días feriados o de descanso, devolución o repetición de descuentos indebidos y asistencia a la mujer y a los menores trabajadores.

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 (1) 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 Médica para 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 República;
- 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 Secretaría, para que practiquen diligencias en asuntos en que intervenga la Procuraduría.

Artículo 645.-Las autoridades de la República 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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o de los Gobernadores de los Departamentos en su caso, podrá hacer uso de las vías de apremio, para el cumplimiento de los acuerdos que dicte en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO VI

DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 647.-Las actividades de esta Dirección se desarrollarán por conducto de las siguientes dependencias:

a) De protección general;

b) Médico Consultivo;

c. De higiene del Trabajo;

d) De Seguros Sociales;

e) Oficina investigadora de la situación de la mujer y menores trabajadores: y,

d. Oficina de Cooperativas.

La dirección servirá de coordinadora en los trabajos de estas dependencias.

CAPÍTULO VII

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

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 instalarán y funcionarán permanentemente en las cabeceras de los Departamentos. En aquellos Departamentos en que, por las necesidades de las industrias, sea indispensable crear vanas Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá constituir tantas cuantas sean necesarias, fijándole a cada una de ellas la jurisdicción que le corresponda.

Artículo 650.-Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integrarán con un representante del Ministro 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. (*)

(*) Véase Decreto Número 62 del 31 de octubre de 1965, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Artículo 651 .-Cuando el asunto afecte sólo a algunas de las ramas de la industria o grupo de trabajos diversos, la Junta se integrará con los representantes respectivos de trabajadores y patronos y con uno del Gobierno. (*)

(*) Idem.

Artículo 652.-Si el conflicto suscitado comprende a dos (2) o más industrias o grupos de trabajos diversos, la Junta se integrará 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 publicará el día diez (10) de octubre del año que corresponda, una lista de las ramas de la industria y de los grupos diversos de trabajo que deberán estar representados en dicha Junta, de acuerdo con la clasificación que se haga, por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tomándose en cuenta las peticiones que, para el efecto, hagan las agrupaciones de trabajadores y patronos de cada región.

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 integrarán 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 Junta de Conciliación y Arbitraje en pleno:

1º. Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y que afecten a todas las industrias del Departamento representadas en la Junta;

2º. 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;

3º. 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;

4º. Expedir el reglamento interior de la Junta; y,

5º. 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 él las Juntas especiales de las ramas afectadas por el conflicto, y lo tratarán en conciliación o arbitraje.

Artículo 657.-Por cada representante propietario se designará un suplente.

Artículo 658.-Los representantes de los trabajadores y de los patronos, en la Junta de Conciliación y Arbitraje, durarán en su cargo 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 aquél represente. Las solicitudes de revocación serán remitidas al Secretario de Trabajo y Previsión Social, el que previa comprobación del dato anterior, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente. En defecto de éste o bien cuando la revocación del nombramiento lo afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberá proponerse el nombramiento de los sustitutos respectivos.

Artículo 660.-De las renunciaciones de los representantes de los obreros o de los patronos conocerá el Secretario de Trabajo y Previsión Social. Previa calificación de la causa en que se funden serán aceptadas o desechadas, según se crea pertinente.

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 éstos por el Presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez (10) días siguientes al requerimiento, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, nombrará los sustitutos correspondientes.

Artículo 662.-Cuando uno (1) de los representantes obreros o patronales se encontrare impedido para conocer de un negocio por recusación, excusa, etc., se llamará al suplente respectivo. Si éste se encuentra en igualdad de circunstancias, el Secretario de Trabajo y Previsión Social designará al representante que haya de sustituirlo.

Artículo 663.-Los representantes obreros y patronales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje serán designados en convenciones que se organizarán y funcionarán en sujeción a las prescripciones del reglamento que a este efecto deberá emitir la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

TÍTULO IX

JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO

CAPITULO 1

ORGANIZACIÓN Y COMPETENCIA

DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

SECCIÓN I

Disposiciones Generales

Artículo 664.-Los asuntos de que conoce la jurisdicción del trabajo se tramitarán de conformidad con el presente Código.

Artículo 665.-La jurisdicción del trabajo está 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 arbitrales.

La tramitación de los conflictos económicos entre patronos y trabajadores se continuará 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 aquéllos.

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, actuarán de oficio y procurarán 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 elegibles 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 Título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley de Organización y Atribuciones de los Tribunales.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiera incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Título.

Artículo 673.-Los Juzgados y Tribunales de Trabajo, actuarán en días y horas inhábiles cuando la dilación pueda causar perjuicio a los interesados o a la buena administración de justicia, o hacer ilusoria una resolución judicial.

SECCIÓN II

Juzgados de Letras de Trabajo

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 debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentado o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

En los Departamentos donde no haya Juez especial del trabajo, desempeñarán 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 República, de preferencia especializados en asuntos de trabajo, nombrados y removidos por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los Jueces de Letras; deberán tener los demás requisitos que la ley exige y gozarán de las preeminencias e inmunidades de estos últimos.

Artículo 676.-En los Juzgados y Tribunales de Trabajo el Secretario deberá comprobar que ha ejercido el cargo durante (2) años en un tribunal judicial, o que ha aprobado (2) años por lo menos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma; y el Receptor, un (1) año de práctica o de estudios aprobados en la misma facultad.

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 media 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 actuarán como Secretarios *ad-interin* durante el período a que se refiere el artículo anterior.

SECCIÓN III

Corte de Apelaciones de Trabajo

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 aumentado o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

Mientras se crean las Cortes de Apelaciones de Trabajo en la República, desempeñarán 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 regidos por un Presidente, que será uno de los miembros propietarios.

Las funciones del Presidente durarán 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 y durarán 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 práctica 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 dictará las providencias y las firmará 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 recibe para estudio, y de la fecha en que esté 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 del Tribunal fijará siempre, por medio de una constancia que se pondrá en los autos, el término breve e improrrogable dentro del cual debe quedar redactada la resolución.

Artículo 689.-El personal de los tribunales permanentes de la jurisdicción privativa del 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 el 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 sólo cuando se haya agotado el procedimiento gubernativo o reglamentario correspondiente. (*)

(*) Véase Decreto Legislativo No. 9-89, del 14 de febrero de 1989, cuyo texto aparece en el Anexo del presente Código.

Artículo 692.-En los juicios que se sigan contra el Estado, será competente el Juez del Trabajo del lugar en donde se haya prestado el servicio, o el del domicilio del demandante, a elección de éste, 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 éstos, 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 éstos.

Artículo 699.-La Corte Suprema conocerá del Recurso de Casación y de la homologación de los laudos arbitrales.

Las Cortes de Apelaciones de Trabajo conocerán en segunda instancia de los asuntos atribuidos en primera a los Jueces de Letras de Trabajo.

CAPITULO III

MINISTERIO PÚBLICO

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 éste 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.