

LA GACETA

DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

Director y Administrador: RAMON SANTAMARIA

NO LXXXIV

TEGUCIGALPA, D. C., HONDURAS, MIERCOLES 15 DE JULIO DE 1959

NUM. 16.827

REPUBLICA DE HONDURAS

CODIGO DEL TRABAJO

PODER LEGISLATIVO

DECRETO NUMERO 189

EL CONGRESO NACIONAL,

DECRETA:

siguiente

CODIGO DEL TRABAJO

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°—El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándose 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.

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

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

2°—Los empleados públicos nacionales, departamentales y municipales. Se exceptúa por orden público aquel cuyo puesto ha sido creado por Constitución, la ley, decreto ejecutivo o orden municipal.

3°—Las relaciones entre el Estado, el Departamento, el Municipio y sus servidores, se regirán por la Constitución, la ley, decreto ejecutivo o orden municipal.

4°—Las disposiciones que el presente Código establece son aplicables a determinadas personas y empresas.

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

Art. 3°—Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o sus demás leyes de trabajo o previsión social otorgan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

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

Art. 5°—Patrón es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que uti-

CONTENIDO

Decreto No 189.—Mayo de 1959.

AVISOS

liza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Art. 6°—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.

Art. 7°—Intermediario es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno (1) 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 el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de Previsión Social.

Art. 8°—En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras.

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

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

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

Art. 10.—Se prohíbe tomar cualesquiera clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

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

Ambas proporciones pueden modificarse:

a) Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos hondureños en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias el Poder Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento (10%) cada una y durante un lapso de cinco años (5) para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes debe exigir a las empresas:

1°—Que realicen inmediatamente programas efectivos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores hondureños;

2°—Que presenten semestralmente o cuando sean requeridos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes detallados de los puestos ocupados por extranjeros y que contengan los requisitos y especializaciones requeridas para los cargos, y las atribuciones de éstos. Cuando la Inspección General de Trabajo requiera para determinar 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 excedan de cinco (5), debe exigirse la calidad de hondureño a cuatro (4) de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que el total de 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.

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

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

Art. 14.—Se prohíbe impedir la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo. No

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.

Art. 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:

- Al servicio doméstico;
- A trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta (60) días;
- A obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos (L 200.00) lempiras, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta (60) días; y,
- A las labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivadas de la agricultura o de la ganadería.

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

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

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

3.—La duración del contrato.

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

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

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

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

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 estos se ha permitido.

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 haya 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 por 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.

Art. 44.—El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior en los siguientes casos:

- Si los trabajadores son menores de edad;
- Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;
- 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
- Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores nacionales o que en alguna otra forma puedan salir perjudicados.

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

OTRAS CLASES DE CONTRATO

Artículo 46.—El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circuns-

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

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

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

El contrato para obra o servicios determinados 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.

Art. 47.—Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dió origen o 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 o 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.

Art. 48.—Es nula la cláusula de un contrato de trabajo en que el trabajador se obliga 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 requieran preparación técnica especial cuando el término del contrato sea mayor de cinco (5) años.

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

PERIODO 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.

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

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

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

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

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso 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.

LA GACETA

DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

Director y Administrador: RAMON SANTAMARIA

AÑO LXXXIV

TEGUCIGALPA, D. C., HONDURAS, JUEVES 16 DE JULIO DE 1959

NUM. 16.828

REPUBLICA DE HONDURAS

CODIGO DEL TRABAJO

PODER LEGISLATIVO

(Continúa el Decreto N° 189)

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 lícitas;
- 4) Influir en las actividades políticas o en las convicciones religiosas de los trabajadores;
- 5) Deducir, retener o descontar suma alguna del monto de los salarios o prestaciones en dinero que correspondan 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 categorías negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores y afectar su reputación;
- 7) Hacer obligatoria la suscripción colectiva o suscripciones de sus trabajadores, salvo que se establezca por la ley;
- 8) Permitir que se dirijan los trabajadores a embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición análoga; o permitir personas dentro de los talleres, empresas, centros de trabajo;
- 9) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que violen las leyes a los trabajadores, o que afecten la dignidad de éstos;
- 10) Despedir a los trabajadores o tomar cualquier otra medida contra ellos, con el propósito de impedirles recibir el auxilio de las autoridades competentes por el cumplimiento de sus obligaciones laborales;
- 11) Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no estén autorizadas por las leyes o reglamentos;
- 12) Exigir la realización de trabajos que pongan en peligro la vida del trabajador cuando dicha actividad no esté expresamente permitida.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Artículo 97.—Además de las contenidas en este Código, en sus reglamentos de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:
- 1) Realizar personalmente la labor en los términos; observar los preceptos del

CONTENIDO

Decreto N° 189.—Marzo de 1959.

ARTÍCULOS

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 peligran 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 de 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 inlempestivas 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

CAPITULO VII

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

las horas de trabajo.

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

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

Art. 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 en 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 patrón;

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) La huelga legal;

14º) El paro legal; y,

15º) Cualquier otra causa justificada no prevista en los ordinales anteriores, a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Art. 101.—La suspensión de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dió origen, siempre que la comprobación de la causa en que se funda 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 reínta (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 compete al patrono.

Art. 102.—El patrono cuando vaya a suspender las labores por cualquiera de las causas primera, tercera, cuarta y quinta del Artículo 100 estará obligado a dar aviso a los trabajadores afectados, con treinta (30) días de 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 faltan para que termine el plazo indicado.

El patrono dará el aviso por escrito a los trabajadoras, 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.

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

El Ministerio comunicará la reanudación de los trabajos al sindicato correspondiente, o a los trabajadores. Para facilitar esta notificación, el pa-

trono, 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 basta circulación, y en este caso el término de treinta (30) días comenzará a correr para dichos trabajadores a partir de la fecha de la primera publicación.

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

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

Art. 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.

Art. 107.—En el caso del inciso 11º 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.

Art. 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 hubiera sido incorporado como trabajador permanente.

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

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

CAPITULO VIII

TERMINACION 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 del Trabajo, a sus representantes, los motivos de tal desconfianza; mas si habia 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 a excepción del que se refiere a muerte o incapacidad del patrono, e

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.

Art. 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 inabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;

k) El descuido 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.

Art. 113.—La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el pa-

trono 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.

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

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

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

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

g) Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que éste 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.

Art. 115.—La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el trabajador la comunique al patrono, pero éste goza del de-

recho 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 deban 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.

CAPITULO 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 Art. 118.

Art. 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.

Art. 118.—El trabajador culpable de no haber dado el preaviso o de haberlo dado sin ajustarse a los requisitos legales, quedará obligado a pagar al patrono una 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.

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

Art. 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 (20) días de salario;

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

d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho (8) meses;

e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las 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 actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido; ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del seguro contra el desempleo involuntario de esta última Institución; o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenía asegurado a éste contra dicho riesgo; o cuando el deceso del trabajador ocurra por otra causa y el fallecido estuviere amparado contra el riesgo de muerte en el mencionado Instituto.

Art. 121.—Cuando un trabajador ha sido contratado por tiempo fijo en los casos permitidos por la Ley, o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra y fuere despedido sin causa justificada, o se separare 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.

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

Art. 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.

Art. 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 de trabajo hasta que termine el descanso post-natal o hasta que quedare ejecutoriada la sentencia que declare la terminación del contrato.

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

Art. 126.—Las indemnizaciones previstas en los Artículos 116, 120 y 121 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios;

y el curador, depositario, ejecutor testamentario o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los Tribunales de Trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

TITULO III

TRABAJO SUJETO A

REGIMENES ESPECIALES

CAPITULO I

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

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

Art. 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.

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

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

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

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

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

Art. 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 veracidad de los datos declarados en el registro.

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

marse contrarios a la moral o a las buenas costumbres.

Art. 135.—Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido de 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 trabajo 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.

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

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

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

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.

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

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

Art. 140.—El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para alimentar a su hijo, a provecho de uno en el trabajo de la mañana y otro a la tarde, sin descuento alguno en el salario. Este concepto, durante los primeros seis meses de edad.

(ará)

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 aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

Los patronos pueden contratar con las Instituciones de Protección Infantil el servicio de que trata el párrafo anterior.

Art. 141.—La retribución del descanso forzoso se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta (180) días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores. El valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo periodo de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente. Si se trata de un salario que no sea fijo, se aplicará la regla señalada para el descanso forzoso pre y post-natal.

Art. 142.—Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo 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.

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

Art. 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.

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

Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas concurrentes solicitadas por las partes. Cuando sea el 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.

Art. 146.—En caso de que el patrono no cumpla con la obligación de otorgar los descansos concedidos de que tratan los Artículos 135 y 136, la trabajadora tiene derecho como indemnización, al doble de la remuneración de los días no concedidos.

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

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

CAPITULO II

TRABAJO DE LOS SERVIDORES DOMESTICOS

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 sólo 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.

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

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

Art. 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.

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

Art. 154.—Al trabajo de los domésticos no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse 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.

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

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

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

Art. 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 periodo 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.

Art. 159.—No obstante lo previsto en el párrafo segundo del artículo anterior, el patrono

puede dar por terminado el contrato sin aviso previo, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez y moralidad; en los casos de falta de respeto o maltrato a las personas de la casa y en los de desidia en el cumplimiento de sus deberes, y en los demás que autorizan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo.

Art. 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 inhumano. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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.

Art. 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:

- Nombres, apellidos y domicilio de dichos trabajadores;
- 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 salario; y,

f) Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo.

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.

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

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

Art. 170.—Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de labor o por períodos no mayores de una (1) semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad, o a los salarios que les corresponderían a 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, equivalentes al doble de los salarios que hayan dejado de percibir.

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

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

CAPITULO IV

TRABAJO DE LOS APRENDICES

Artículo 173.—Contrato de Aprendizaje es aquel 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.

Art. 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.

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

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

a) Nombres 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 sean 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

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

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

2°—Hacer del conocimiento de los padres o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta o cualesquiera otros de importancia relacionados con ellos;

3°—Concluido el aprendizaje, preferible en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas al oficio, arte o industria que hubiere aprendido;

4°—Procurar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio, arte o industria elegidos, principalmente la asistencia a escuelas técnicas relacionadas con la industria. Cuando el aprendiz no sepa leer y escribir, deberá dejarle dos (2) horas al día para asistir a la escuela correspondiente, en los lugares donde no se haya organizado escuela nocturna; y,

5°—Otogarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que se haga constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos.

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

1°—Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido sujetándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del patrono o del maestro;

2°—Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento;

3°—Guardar reserva absoluta sobre la vida privada de su patrono o maestro, familiares de éstos y operarios; y,

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

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

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

1°—Por incumplimiento de las obligaciones que le señale el Artículo 181; y,

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

Art. 184.—El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo, sin aviso previo, por violación de las obligaciones que impone al patrono o maestro el Artículo 180; o en el caso de que el patrono o sus familiares traten de inducirlo a cometer un acto ilícito o sancionado por las buenas costumbres.

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.

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

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

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.

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

Art. 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.

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

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

Art. 190.—Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas del 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, empresas especialmente interesadas, reglamentará los contratos de aprendizaje.

(Continúa)

las indemnizaciones o rentas señaladas por esta ley y sin perjuicio de la restitución por lo que se le hubiere causado, si la persona demandada no tiene bienes suficientes para cubrirlos.

Art. 219.—Constitutoria y aquél hubiere en sus principios y disposición de este Código a las presas de transporte, el Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar reglamentos que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una 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.

CAPITULO VII

TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VIAS NAVEGABLES

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

- 1.—Las personas que trabajen exclusivamente en su propia cuenta;
- 2.—Las personas cuyas labores estén únicamente relacionadas con la carga a bordo y que en realidad no están ni al servicio del armador ni al del capitán;
- 3.—Los trabajadores portuarios que viajen en los puertos; y,
- 4.—El aprendiz bajo contrato y los alumnos de los puertos.

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

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

- 1.—Por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje; y,
- 2.—Por una parte de los fletes o de las utilidades.

El contrato por viaje comprenderá el término del viaje desde el embarque del tripulante hasta concluir la descarga de la embarcación, al rendir el viaje de retorno en el puerto de su domicilio; podrá, sin embargo, designarse expresamente en el contrato, para el vencimiento del mismo, un puerto distinto. Se entiende por domicilio de la embarcación, el consignado en el contrato; en defecto de esta designación, el puerto hondureño donde tenga su oficina principal el armador o patrón, y en caso de duda, el de su 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.

Art. 223.—Será siempre obligación del patrón restituir al tripulante al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero si el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

Art. 224.—Si una nave hondureña cambiare de nacionalidad o pereciere por naufragio, se tendrán por concluidos todos los contratos de em-

pleados relativos en el momento en que se concluyere la obligación de que habla el artículo anterior, a fin 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.

Art. 225.—Los tripulantes contratados por viaje, tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, a menos que se deba a fuerza mayor.

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

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

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.

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

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

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

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

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.

Art. 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.

Art. 232.—Los formularios de los contratos de marinos en las naves bajo bandera hondureña dedicadas al servicio internacional deberán obtenerse en la Dirección General del Trabajo o en el Consulado de Honduras al que 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.

Art. 233.—El contrato de trabajo de los tripulantes de embarcaciones deberá ser firmado, en cuatro ejemplares, redactados en español, por el capitán o quien haga sus veces, y los marinos, en presencia de la autoridad hondureña correspondiente. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro en poder de la autoridad que intervino en la contratación y el otro será depositado en la Dirección General del Trabajo o remitido a ésta por el funcionario que conociere del contrato.

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.

Art. 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.

Art. 235.—El capitán y demás oficiales de las naves mercantes nacionales que desempeñen a bordo cargo técnico o profesional, deberán portar un certificado de idoneidad que los habilita para desempeñar el 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, renovable por igual período, excepto el certificado o licencia de los operadores de radio que será expedido por el Director General de Comunicaciones Eléctricas. Estos certificados serán expedidos con base en el título o documentos fehacientes que los interesados presenten para comprobar su capacidad técnica o profesional.

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.

Art. 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 de tener y portar consigo, la libreta de identificación que lo habilita para trabajar en 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.

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

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

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

Art. 239.—Los menores de dieciséis (16) 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.

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

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.

Art. 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.

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

1°—Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma;

2°—Si el contrato fuere por viaje se considerará que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida y la totalidad si muriere de regreso; y,

3°—Si el ajuste se hizo a la parte, se 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 ocurriera antes de la fecha en que normalmente debía salir el barco.

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

Art. 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.

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

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

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

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

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

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

Art. 251.—El capitán otorgará el descanso semanal, en el puerto o en el mar, al personal franquando por dicho descanso no se afecte el servicio de la embarcación. Sin embargo, al per-

sonal 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.

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

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

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

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

Art. 256.—En todo contrato celebrado con tripulantes se entenderá estipulado, aunque no se exprese, que los gastos de la situación de fondos a familiares de éstos, serán por cuenta del patrón cuando la embarcación se encuentre en el extranjero.

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

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

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

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

Art. 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.

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

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

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.

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

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.

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

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

1°—El capitán;

2°—El piloto;

3°—Los oficiales;

4°—El médico;

5°—El personal de enfermería o de hospital;

6°—Las personas que trabajen exclusivamente a base de participación en los beneficios o ganancias;

7°—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,

8°—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.

Art. 265.—Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Poder Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente Capítulo que estime necesario promulgar.

CAPITULO 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.

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

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

Art. 269.—Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiarse 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 a. m.) y las diecinueve (7 p. m.)

que se pone en conocimiento del

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

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

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

No se considerará tiempo de trabajo efectivo aquél 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.

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

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

a) Cuarenta y cuatro (44) horas en la semana jornada 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 establecidas en el artículo anterior, para el solo efecto de asegurar la proporción legal entre la duración de las jornadas diurnas y nocturnas.

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

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.

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

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.

Art. 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.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 281.—Cuando el intervalo a que se refiere el artículo anterior no llegue a diez (10) horas, el salario de la siguiente jornada sufrirá un recargo del quince por ciento (15%) sobre el salario ordinario, recargo que será independiente de los que pueden corresponder por otro concepto. Cuando el intervalo sea de diez (10) horas o más, pero menos de doce (12) horas, el recargo será del diez por ciento (10%).

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 289.—Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicio que se haya estipulado en los contratos colectivos para la jubilación, cometa una falta que no sea infamante ni se considere como delito, se tomarán en cuenta

su antigüedad y buenos servicios, a fin de imponerle la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar sus derechos de jubilación.

Art. 290.—Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o reducción de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si es que 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.

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

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

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

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

CAPITULO IX

TRABAJO DEL TRANSPORTE AEREO

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.

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

CAPITULO X

TRABAJADORES DE EMPRESAS

DE PETROLEO

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

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

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

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

Art. 300.—Las empresas construirán en los centros permanentes de labores uno o varios hospitales, de acuerdo con el número de trabajadores de familiares inscritos, con dotación de elementos modernos de cirugía, laboratorio, Rayos X y farmacia, con provisión suficiente de drogas para

atender las necesidades de los enfermos que se presenten, y con servicio aislado para enfermos infecto-contagiosos.

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

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

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

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

CAPITULO 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).

Art. 306.—Transcurrido el término de la 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.

Art. 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.

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

Art. 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 empleado, la inscribirá con la respectiva categoría en un libro que para ello deberá llevar, y a cada empleado inscrito le dará constancia de la inscripción, para que le sirva de comprobante.

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

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

Los empleados de farmacias, cuando estén de turno, de empresas de alumbrado y otras de pública necesidad, cuyas horas de trabajo sea indispensable aumentar a más de ocho (8) horas, por el recargo de trabajo, percibirán la remuneración extraordinaria que les corresponda, de conformidad con lo establecido en el Título IV de este Código. Esta misma disposición será aplicable a los demás empleados de comercio, que de acuerdo con los patronos trabajen más de las ocho (8) horas en los días laborables. Los empleados de comercio no podrán ser obligados por sus jefes a trabajar en días feriados o festivos.

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

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

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

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

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

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

TITULO IV

JORNADAS, DESCANSOS Y SALARIOS

CAPITULO 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.

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

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

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

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

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