

REPÚBLICA DE HONDURAS

DECRETO 103

EL CONGRESO NACIONAL

DECRETA:

La siguiente:

“LEY DEL SALARIO MINIMO”

CAPÍTULO I

OBJETO DE LA LEY

ARTÍCULO 1º.- La presente Ley tiene como finalidad esencial determinar los procedimientos para la aplicación del Salario Mínimo y los Organismos encargados de su establecimiento, vigilancia, control y cumplimiento. Son de orden público sus disposiciones y de aplicación general para trabajadores y patronos.

ARTÍCULO 2º.- El Salario Mínimo es irrenunciable, por tanto no podrán pagarse sueldos o salarios inferiores a los que se fijen de acuerdo a esta Ley ni podrán ser disminuidos mediante contratación individual o colectiva u otro pacto cualquiera.

CAPÍTULO II

DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALARIOS

ARTÍCULO 3º.- Créase la Dirección General de Salarios, Organismo de carácter técnico dependiente de la **Secretaría de Trabajo y Seguridad Social**, cuya función además de las que se fijen en esta Ley, será la de orientar la política general de Salarios. Para los fines de la presente Ley, se hace referencia a la Dirección General de Salarios como la Dirección.

ARTÍCULO 4º.- La Dirección estará integrada por un Director General, una Sección de Estudios Económicos, dirigida por un Economista Colegiado, así como por las Secciones y el personal subalterno necesario para el cumplimiento de sus fines. Las ausencias del Director General serán suplidas por el Sub Director.

ARTÍCULO 5º.- Son requisitos para ser Director o Sub Director General

- a) Ser mayor de veinticinco (25) años
- b) Ser hondureño por nacimiento
- c) Ser de reconocida competencia profesional, preferentemente en materia económico social y jurídico y
- d) Ser de conducta honorable.

ARTÍCULO 6º.- Es incompatible con el cargo de Director y Sub Director General, dedicarse a negocios particulares en el ejercicio de profesión alguna.

CODIGO DEL TRABAJO VIGENTE

CAPÍTULO III

DE LAS ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR

ARTÍCULO 7º.- Además de las contenidas en otros artículos de esta Ley y sus Reglamentos, el Director General tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Asesorar a la **Secretaría de Trabajo y Seguridad Social** en la política general de salarios.
- b) Estudiar las condiciones de vida y de trabajo que prevalezcan en el país, en las distintas actividades económicas y en relación con: El precio de la vivienda, el vestido, alimentos de primera necesidad, la situación financiera de las empresas, condiciones y tendencias de empleo, condiciones de mercado, situación competitiva, productividad, cambios en la estructura de los salarios, horas de trabajo, facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivos y demás circunstancias susceptibles de influir en el mercado de trabajo.

- c) Someter a la **Secretaría de Trabajo y Seguridad Social**, un informe anual de las actividades realizadas durante el año anterior, incluyendo la información, datos y recomendaciones que juzgue conveniente sobre la legislación relacionada con los asuntos tratados en esta Ley.
- d) Investigar y obtener datos por sí o por medio de los representantes que él autorice, sobre salarios, horas de trabajo y demás condiciones y prácticas del empleo, nóminas o planillas, estados financieros de las empresas, verificar investigaciones y recopilar datos de los centros de trabajo y cualquier otra información o documentación que fuere necesaria para los fines de la presente Ley.
- e) Juramentar y recibir testimonios, datos o informaciones; y
- f) Facilitar a los Miembros de las Comisiones de Salario Mínimo todos los estudios, informes y cualquier otro dato que sea pertinente.

ARTÍCULO 8º.- La falsedad cometida en las informaciones o declaraciones rendidas ante el Director será sancionada de conformidad con las leyes penales. La persona que rehusare acudir a una citación expedida por el Director o que suministrare datos o informes falsos, será sancionada con una multa de veinte a quinientos lempiras, y en caso de reincidencia con un cincuenta por ciento de recargo sobre la última multa impuesta, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación respectiva. Para este efecto queda autorizada la Dirección General de Salarios para imponer dichas multas, las que se harán efectivas si fuere necesario para la vía de apremio.

ARTÍCULO 9º.- Para imponer las multas a que alude el Artículo anterior, el Director mandará oír al infractor, dentro de tres días, más un día por cada veinte kilómetros de distancia, contados a partir del día siguiente desde que éste fuera notificado en legal forma. De lo que conteste o en su defecto, mandará a abrir el caso a prueba por el término de (10) diez días comunes; para proposición y práctica de las que sean pertinentes. Trascurrido dicho término, el Director emitirá el fallo que corresponda.

ARTÍCULO 10.- El Director, de acuerdo con los Miembros de la Comisión de Salario Mínimo nombrada para estudiar una industria; procederá a la celebración de audiencia pública con el fin de recibir testimonios oral o escrito, acerca de la

industria bajo consideración, que ayude a la Comisión a determinar el Salario Mínimo a recomendarse.

CAPÍTULO IV

COOPERACIÓN DEL GOBIERNO

ARTÍCULO 11.- Los servicios de las demás dependencias de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social podrán ser utilizadas por la Dirección en las investigaciones e inspecciones necesarias, de conformidad con esta Ley. Todas las Secretarías de Estado, Departamentos, Dependencias y otras Oficinas Públicas, instituciones autónomas y semi-autónomas, suministrarán a la Dirección sin costo alguno toda información oficial, libros, folletos o publicaciones, estadísticas y cualquier otra información de carácter oficial que les solicite.

CAPÍTULO V

DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES

ARTÍCULO 12.- Además de las contenidas en el Código del Trabajo, en sus reglamentos y en las Leyes de Seguridad Social, será obligación de todo patrono sujeto a las disposiciones de esta Ley o de cualquier acuerdo expedido bajo la misma:

- a) Elaborar las hojas de servicio de sus trabajadores, los registros de los salarios, horas y demás condiciones y prácticas de trabajo mantenidas por él, y conservar dichos documentos en su oficina principal por un período no menor de cinco (5) años.
- b) Suministrar a la Dirección toda información a su alcance sobre salarios, hora de labor, condiciones de trabajo, situación financiera de su empresa o establecimientos y cualquiera otros datos necesarios a los fines de esta Ley y sus Reglamentos;
- c) Permitir al Director o su representante, libre acceso a los Centros de Trabajo, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que en éstos prevalezcan;

- d) Permitir al Director o a su representante que examinen, copien las nóminas o planillas de pago, constancias de salarios, hora de trabajo, estados financieros, examinar libros de contabilidad y cualquier otro documento o información que fuese necesario para los fines de esta Ley; y,
- e) Conceder permiso para que cualquiera de sus trabajadores pueda ausentarse de su trabajo, con el propósito de servir como Miembros de una comisión de Salario Mínimo.

ARTÍCULO 13.- Todo patrono que violare cualquiera de las obligaciones que se impone en el artículo anterior, será sancionado de conformidad con lo establecido en los Artículos 8 y 9. Los datos o informaciones obtenidas, no podrán ser utilizados para deducir responsabilidades ajenas a las finalidades de esta Ley.

ARTÍCULO 14.- Las actas que levanten los empleados de la Dirección y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones, se tendrán como relaciones exactas y verdaderas de los hechos en ellas contenidas, en tanto no se demuestre de modo evidente ante el Director su inexactitud, falsedad o parcialidad.

CÓDIGO DEL TRABAJO VIGENTE

CAPÍTULO VI

DE LAS COMISIONES DE SALARIO MINIMO

ARTÍCULO 15.- Para la fijación o revisión de los Salarios Mínimos en cualquier actividad económica, se designará una Comisión de Salario Mínimo, la cual estará integrada por tres (3) miembros representantes del interés patronal, tres (3) miembros representantes del interés obrero y tres (3) miembros por el interés público, con sus respectivos suplentes, observándose las siguientes disposiciones:

- a) Es requisito para ser miembro de una Comisión de Salario Mínimo, ser hondureño por nacimiento, mayor de edad, saber leer y escribir y gozar de buena conducta;

- b) El Director solicitará de los patronos y trabajadores de la industria a considerarse, a través de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, que dentro de un plazo de quince (15) días presenten nóminas de candidatos, para los cargos de miembros de una Comisión de Salario Mínimo para dicha industria,
- c) Una vez sometida las nóminas correspondientes, la **Secretaría de Trabajo y Seguridad Social**, nombrará de entre los candidatos propuestos tres (3) miembros representativos del interés patronal y tres (3) miembros representativos del sector obrero, con sus respectivos suplentes. La misma Secretaría nombrará además dos (2) miembros propietarios y dos (2) suplentes en representación del interés público, los que deberán ser funcionarios altamente calificados para servir en las Comisiones de Salario Mínimo.
- d) Si no se presentaren nóminas dentro del término señalado en el inciso b), se requerirá al interesado para que dentro del término de diez (10) días presente su nómina de candidatos. Vencido este plazo sin presentarse las nóminas, se hará la designación, seleccionando de entre las personas que llenen los requisitos legales, que deben representare al interés causante de la omisión; y
- e) La **Secretaría de Trabajo y Seguridad Social** notificará inmediatamente a los miembros su nombramiento, concediéndoles un plazo de ocho (8) días para comunicar su aceptación. Transcurrido este plazo y de no haberse recibido nota de aceptación o de haber alguno de los candidatos rechazado el cargo, la misma **Secretaría** nombrará sustitutos de entre los restantes candidatos propuestos por el interés patronal o por el interés obrero o a falta de éstos, de entre personal que cumplan los requisitos de este Artículo. Dichos sustitutos serán debidamente notificados de sus nombramientos, para los efectos previstos en este literal.

ARTÍCULO 16.- Aceptados los nombramientos, el Director procederá a tomar la promesa de Ley a los miembros, y por resolución integrará la Comisión de Salario Mínimo, que tendrá a su cargo la elaboración del acuerdo de fijación de Salario Mínimo en la actividad económica objeto de estudio. El Director actuará como Presidente de la Comisión y será el tercer representante del interés público. Cinco (5) miembros de la Comisión podrán sesionar válidamente.

ARTÍCULO 17.- Los miembros de la Comisión serán remunerados por el sistema de dietas, cuya cuantía será regulada por la **Secretaría de Trabajo y Seguridad Social**. Se les reembolsará, además los gastos de viaje en que incurrieren en el desempeño de sus funciones. El Director no devengará dieta alguna.

ARTÍCULO 18.- Durante la audiencia se permitirá a las partes interesadas someter datos, informaciones, observaciones o argumentos pertinentes, bien por escrito u oralmente. De no comparecer personas interesadas a la audiencia, la Comisión de Salario Mínimo procederá a la fijación de los salarios mínimos con base en los datos, informes, documentación y estudios elaborados por la Dirección.

ARTÍCULO 19.- La audiencia no excederá de quince (15) días hábiles de duración y se levantará acta que contendrá una relación de lo actuado, que será firmada por los miembros asistentes.

CAPÍTULO VII

NORMAS SOBRE SALARIOS MINIMOS

ARTÍCULO 20 - Los salarios mínimos se fijarán tomando en cuenta los propósitos y fines de esta Ley. Deberán ser los más altos que razonablemente los patronos pueda pagar, tomando en consideración las condiciones económicas del país y de competencia. Si los Salarios pagados por los patronos fuesen por jornada de trabajo u otra unidad de tiempo, por unidad de obra o por cualquiera otra modalidad de pago, la remuneración que se pague deberá ser suficiente para que un trabajador de mediano rendimiento obtenga, por lo menos el salario mínimo fijado para la actividad que se trate.

ARTÍCULO 21.- Para fijar el Salario Mínimo deben tomarse en consideración las encuestas que elabore la Dirección sobre las modalidades de cada trabajo, las particulares condiciones de cada región y labor, costo de la vida, aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

ARTÍCULO 21-A.- Se establece como un derecho a todos los empleados y trabajadores del sector público y privado que perciban hasta el equivalente de

Artículo 20 Reformado y Adicionados los Artículos 21-A y 21-B Según Decreto N°43-97 del 28 de abril de 1977, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°28,271 de fecha 29 de mayo de 1997.

dos (2) salarios mínimos, el pago del **BONO EDUCATIVO POR FAMILIA**, el que hará efectivo una vez por año, después de la primera prueba trimestral de los educando, como una compensación a los padres se los hijos en edad escolar, matriculados en los niveles de kínder, primaria y secundaria del país, consistirá en la cantidad de Quinientos Lempiras (L.500.00), incrementada en la misma proporción en que lo sea el salario mínimo y se pagará en la misma modalidad y condiciones en que se hace efectivo el Décimo Tercer Mes en concepto de Aguinaldo. En cuanto a la proporcionalidad para quienes no hubieren cumplido un (1) año de trabajar con el mismo patrono.

El pago del bono no se computará como salario para el cálculo del pago de las prestaciones laborales ni para el pago del Décimo Tercer y Décimo Cuarto mes de salario.

No se hará efectivo el pago del Bono, a los empleados y trabajadores que laboren en la pequeña y micro empresa, incluyendo las dedicadas a las actividades agropecuarias entendiéndose como tales aquellas en las que el número de trabajadores permanentes no exceda de quince (15).

ARTÍCULO 21-B.- Durante el año de 1997, el Bono Educativo podrá hacer efectivo hasta en tres (3) cuotas mensuales.

CAPÍTULO VIII

DE LAS CLASIFICACIONES

ARTÍCULO 22.- Las Comisiones recomendarán aquellas clasificaciones que juzgue razonables dentro de la respectiva industria; según la naturaleza de los servicios que se presten, y las distintas clases de trabajo u ocupaciones.

ARTÍCULO 23.- Las Comisiones podrán recomendar la fijación de salarios mínimos diferentes para cada zona económica y por regiones, cuando a su juicio sea aconsejable, a causa de las diferentes condiciones existentes y clases de actividad.

ARTÍCULO 24.- Podrán fijarse salarios móviles, determinados por la relación básica existente entre el precio del producto y los salarios, bien por promedios quincenales o mensuales de dicho precio, o por cualquier otro medio que se considere adecuado a los fines de esta Ley, con miras a los intereses de los

trabajadores y a la estabilidad y prosperidad de las industrias. En todo caso los salarios móviles no serán inferiores a los salarios básicos que se fijen para la industria de que se trate.

ARTÍCULO 25.- Al determinar si deben hacerse clasificaciones en una industria y al fijar los tipos de salarios mínimos para la misma, no se harán las clasificaciones, ni se fijará ningún tipo de salario mínimo por razones regionales exclusivamente, sino que la Comisión considerará, entre otros factores pertinentes, los siguientes:

- a) Las condiciones de competencia según sean afectadas por el costo de producción y de transporte
- b) Los salarios por trabajo de naturaleza igual o comparables, establecidos mediante convenios colectivos de trabajo, acordados entre los patronos y los trabajadores;
- c) Los salarios que paguen, por trabajo de naturaleza igual o comparable, los patronos que voluntariamente mantienen normas de Salario Mínimo en la industria.
- d) No se hará clasificación alguna según este Artículo a base de edad o sexo; y
- e) Al hacer sus recomendaciones las Comisiones deberán tener en cuenta que el salario es el ingreso esencial del trabajador, un elemento importante del costo de producción para los patronos y un capítulo considerable en la economía nacional.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN DE LAS COMISIONES

ARTÍCULO 26.- Cerrada la audiencia y una vez terminadas las deliberaciones, dentro de los quince (15) días subsiguientes, el Proyecto de Acuerdo de fijación de Salario Mínimo que prepare la Comisión para la industria de que se trate, se mandará publicar en el Diario Oficial “**La Gaceta**”, y se concederá a las partes interesadas un plazo improrrogable de veinte (20) días, a partir de terminada la publicación, para someter argumentos por escrito en favor o en contra del

Proyecto de Acuerdo. Su publicación deberá efectuarse dentro de los diez (10) días siguientes a su entrega oficial por la Comisión.

ARTÍCULO 27.- Una vez considerados los argumentos de las partes, la Comisión remitirá a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, un informe que contenga sus conclusiones de hecho y un Proyecto de Acuerdo fijando el tipo o los tipos de salario mínimo, que deben pagarse en la actividad económica objeto de la investigación. Dicho informe será firmado, siendo posible por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de estos salven su voto. En todo caso, deberá ser el resultado de por lo menos el voto conforme de cinco (5) de sus miembros. Los votos particulares se acompañarán al informe.

CAPÍTULO X

ACCIÓN DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 28.- El **Secretario de Trabajo y Seguridad Social**, tendrá un plazo de veinte (20) días a partir de la fecha de recibo del informe de la Comisión, para aprobar o devolver el Proyecto. Sino lo aprobare lo devolverá a la Comisión por conducto del Director para su reconsideración, exponiendo las razones que tuviere para su devolución. Si en un Proyecto de Acuerdo se recomendaren varios tipos de salarios para distintas clasificaciones o sub-divisiones de una industria y la Secretaría de Trabajo no aceptará uno o más de los tipos de salarios recomendados o tuviere objeciones a cualquiera otra parte del Proyecto de Acuerdo, podrá devolver a la Comisión para su reconsideración la parte objetada y aprobar el resto del Proyecto de Acuerdo. La Secretaría deberá exponer las razones en que fundamenta su decisión de devolver la parte objetada. El Director convocará a los mismos miembros de la Comisión para conocer de las observaciones de la Secretaría luego de consideradas, la Comisión remitirá a la Secretaría el Proyecto de Acuerdo que definitivamente adopte y la Secretaría no podrá negarse a dar su aprobación al Proyecto de Acuerdo.

ARTÍCULO 29.- Se considerará que un Proyecto de Acuerdo ha sido aprobado por la Secretaría si dentro de los veinte (20) días subsiguientes a la fecha de recibo, no hiciere observaciones al respecto.

ARTÍCULO 30.- Una vez aprobado el Proyecto de Acuerdo por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, ésta ordenará su publicación en el Diario Oficial “La

Gaceta” y el Acuerdo entrará en vigencia quince (15) días después de su publicación, la que deberá hacerse dentro del término señalado en el Artículo 26.

CAPÍTULO XI

DIVULGACIÓN DE LOS ACUERDOS APROBADOS

ARTÍCULO 31.- La Dirección procederá a dar a conocer el Acuerdo a las partes interesadas por los medios más expeditos a su disposición, y los patronos tendrán la obligación de colocarlos en lugares visibles de sus establecimiento para conocimiento de los trabajadores.

CAPÍTULO XII

DE LOS INCAPACES Y APRENDICES

ARTÍCULO 32.- Los dispuesto en los Acuerdos de fijación de Salario Mínimo aprobados de conformidad con los preceptos de la presente Ley, no se aplicarán a los trabajadores cuya capacidad para ganarse la vida esté afectada por edad avanzada, por deficiencia o lesión física, debidamente comprobada por la Dirección General de Salario, la cual de conformidad a lo que se establezca en el Reglamento respectivo, le extenderá un permiso especial indicando el porcentaje del Salario Mínimo aplicable que deberá pagársele y el período durante el cual se autoriza el pago de dicho Salario rebajado.

ARTÍCULO 33.- Los Salarios Mínimos fijados no serán aplicables a los aprendices. El Salario devengado durante el período de aprendizaje será determinado por el Reglamento de esta Ley.

CAPÍTULO XIII

REGLAMENTACIÓN DE TRABAJO A DOMICILIO

ARTÍCULO 34.- El Poder Ejecutivo aprobará los Reglamentos relativos al trabajo a domicilio, a fin de asegurar la eficacia de esta Ley y especialmente para garantizar la observancia del Salario Mínimo que se haya fijado para una industria que opere en esta modalidad de trabajo. Las infracciones de los Reglamentos mencionados se sancionarán de conformidad con esta Ley, sus Reglamentos y el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XIV

DE LA REVISIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 35 .- Los Salarios Mínimos deberán ser revisados por lo menos una vez (1) al año en el mes de diciembre, para que entre en vigencia en enero del siguiente año, tomando en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada a noviembre.

También se podrá hacer una revisión en el mes de junio a solicitud del sector laboral o patronal, para que entre en vigencia en el mes de julio del año correspondiente, siempre y cuando el índice de inflación acumulada en el primer semestre del año exceda al doce por ciento (12%).

Cuando se efectúe una revisión en el mes de junio, ésta será tomada en cuenta en la revisión del mes de diciembre para la fijación del Salario Mínimo del año siguiente.

CAPÍTULO XV

DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

ARTICULO 36.- La fijación de Salario Mínimo para cada industria, que no corresponda con el que se hubiere establecido en los contratos de trabajo vigentes, dará lugar para que estos sean revisados de conformidad con la Ley, lo que no implica que dejarán de aplicarse los convenios individuales o colectivos actuales que sean más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 37.- Será sancionado con una multa de Cien a Mil Lempiras (L.100.00 a L.1.000.00), según la gravedad de la infracción, que se determinará de acuerdo con los reglamentos respectivos, todo patrono que rebaje en categoría, imponga condiciones onerosas de trabajo, discrimine en cualquier forma o tome otra clase de represalias contra cualquiera de sus trabajadores, porque éste haya servido, sirva o se proponga servir como Miembro de una Comisión de Salario Mínimo, haya prestado, vaya a prestar o preste, testimonio ante una Comisión. El trabajador que hubiere servido como Miembro de una Comisión de Salario Mínimo o prestado testimonio ante la misma, no podrá ser trasladado, rebajado

Artículo 35 Reformado según Decreto N°43-97 del 28 de abril de 1977, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°28,271 de fecha 29 de mayo de 1977.

de categoría o despido de su trabajo dentro de los seis (6) meses posteriores a haber cesado en sus funciones o rendido testimonio, sin comprobarse previamente en juicio sumario ante Juez competente que existe justa causa.

ARTÍCULO 38.- Ningún patrono podrá aumentarles a sus trabajadores, por concepto de comidas servidas, alojamiento, uso de terrenos u otras prestaciones, cantidad alguna que no les estuviere cobrando legalmente durante el año anterior a la fecha de aprobación de esta Ley.

CAPÍTULO XVI

DE LA VIGILANCIA Y SANCIONES

ARTÍCULO 39.- Todo trabajador al que le sean aplicables salarios mínimos, y reciba salarios inferiores a los salarios mínimos a que tiene derecho, podrá recuperar las sumas que se le adeuden por la vía judicial en juicio que se substanciará sumariamente. El trabajador podrá cobrar en concepto de daños y perjuicios, además de lo que se le adeudo, una suma igual.

ARTÍCULO 40.- Toda violación a un Acuerdo de Fijación de Salarios Mínimos, será constitutiva de falta laboral y dará lugar a una multa de Cien (L.100.00) a Mil Lempiras (L.1,000.00), que impondrá la Dirección. La reincidencia será sancionada con un cincuenta por ciento de recargo sobre la última multa impuesta.

ARTÍCULO 41.- La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, por medio del Cuerpo de Inspectores y demás autoridades administrativas, en sus respectivas competencias, velará por el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en los Acuerdos de Salario Mínimo, en la presente Ley y sus Reglamentos.

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 42.- Los Miembros de las Comisiones de Salario Mínimo son funcionarios públicos sujetos a la acción de responsabilidad civil y penal que proceda.

ARTÍCULO 43.- La acción deriva del derecho que se reconoce en el Artículo 39 de ésta Ley, prescribirá en dos (2) años contados a partir de la fecha en que ocurrió la causa que motiva un ejercicio.

ARTÍCULO 44.- Esta Ley prevalecerá sobre todas las disposiciones legales que se le opusieren, salvo el caso de leyes que establezcan mayores beneficios para los trabajadores.

ARTÍCULO 45.- Contra los Acuerdos de Fijación del Salario Mínimo, solo cabrá el recurso de amparo ante la Corte Suprema de Justicia.

ARTÍCULO 46.- Los casos no previstos en esta Ley se resolverán de acuerdo con lo dispuesto en el Código del Trabajo y a falta de disposiciones procesales, se aplicarán las normas análogas del Código de Procedimientos Administrativos, cuando proceda.

ARTÍCULO 47.- Para los efectos de esta Ley, industria significa cualquier campo de actividad económica, y abarca la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, la minería, la construcción, la manufactura, el comercio al por mayor y al por menor, las finanzas, los seguros y los negocios de bienes raíces, el transporte y otros servicios públicos y los servicios personales, profesionales y comerciales.

ARTÍCULO 48.- Quedan exceptuados de esta Ley, los empleados públicos cuyo puesto ha sido creado por la Constitución, la Ley, Decreto Ejecutivo o Acuerdo Municipal, así como también los Gerentes, Administradores y Profesionales. Los trabajadores de oficios domésticos en habitaciones o residencias particulares, estarán sujetos a un régimen especial.

ARTÍCULO 49.- Los documentos, informaciones, datos y evidencias obtenidos, tienen el carácter estrictamente confidencial y serán utilizados exclusivamente para los fines de esta Ley.

ARTÍCULO 50.- Queda autorizada la Asesoría Jurídica de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para demandar de los patronos, en juicio sumario, la exhibición ante el Director General de los documentos y la presentación de informes, que dicho funcionario les hubiere requerido. Asimismo, queda facultada la Asesoría Jurídica para reclamar el pago de las multas que hubiere

impuesto la Dirección. Las atribuciones que anteceden pasarán al Asesor Jurídico de la Dirección General de Salarios, al crearse dicho cargo.

ARTÍCULO 51.- El Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, dictará los Reglamentos que requiera la organización y el funcionamiento de la Dirección General.

ARTÍCULO 52.- La presente Ley entrará en vigencia veinte días después de su publicación en el Diario Oficial “LA GACETA”, quedando desde esa fecha derogadas todas las Leyes que se le opongan.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Distrito Central, en el salón de sesiones del Congreso Nacional, a los veinte días del mes de enero de mil novecientos setenta y uno.

MARIO RIVERA LOPEZ
Presidente

LUIS MENDOZA FUGON
Secretario

JESÚS MARIA HERRERA R.
Secretario

Al Poder ejecutivo

Por Tanto: Ejecútese

Tegucigalpa, M.D.C., 30 de abril de 1971.

O. LÓPEZ A.

Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social

AMADO H. NÚÑEZ V.