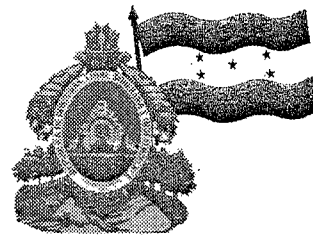


La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

La primera imprenta llegó a Honduras en 1829, siendo instalada en Tegucigalpa, en el cuartel San Francisco, lo primero que se imprimió fue una proclama del General Morazán, con fecha 4 de diciembre de 1829.



EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
ENAG

Después se imprimió el primer periódico oficial del Gobierno con fecha 25 de mayo de 1830, conocido hoy, como Diario Oficial "La Gaceta".

AÑO CXXXIX TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A.

MIÉRCOLES 15 DE MARZO DEL 2017. NUM. 34,290

Sección A

Poder Legislativo

DECRETO No. 178-2016

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República establece en su Artículo 138, que con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley. Asimismo, consagra como garantías y derechos individuales y sociales los de: La protección de la salud y acceso a los servicios de salud, el derecho al trabajo y la protección laboral, la seguridad social, con énfasis en la protección de todos los grupos de la población en condiciones de vulnerabilidad.

CONSIDERANDO: Que para asegurar la efectividad de las garantías y el ejercicio de los derechos se han promulgado diversos instrumentos jurídicos, entre otros: La Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, La Ley Marco del Sistema de Protección Social.

CONSIDERANDO: Que han sido notoriamente significativas las deficiencias en el funcionamiento de la Inspección General del Trabajo, cuyas normas están contenidas en el Capítulo III del Título VIII, referidas a la Organización Administrativa del Trabajo, del Código de Trabajo vigente desde 1959. Concluyéndose la necesidad de una nueva normativa especial que fundamente su modernización

SUMARIO

Sección A Decretos y Acuerdos

PODER LEGISLATIVO
Decreto No. 178-2016

A. 1-24

OTROS

A. 24

Sección B
Avisos Legales
Desprendible para su comodidad

B. 1-24

y fortalecimiento, confiriéndole una serie de atribuciones e innovaciones que le faciliten cumplir con sus objetivos.

CONSIDERANDO: Que es impostergable y apremiante implementar un nuevo marco legal, institucional de la Inspección del Trabajo que, dentro de las realidades y las posibilidades económicas de la Nación, vele porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las disposiciones legales relativas al trabajo y la seguridad social y, asimismo esté en consonancia con los fines y objetivos de la Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para Honduras y, en el marco de los derechos constitucionales.

CONSIDERANDO: Que de conformidad a la Atribución 1 del Artículo 205 de la Constitución de la República, es potestad del Congreso Nacional: crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

POR TANTO,

DECRETA

La siguiente:

LEY DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- La presente Ley, rige en todo el territorio nacional y tiene por objeto regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social; y deducir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción, incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS), como autoridad administrativa en el ámbito de su competencia a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).

ARTÍCULO 2.- Para los efectos de esta Ley se establecen las Definiciones siguientes:

- 1) **Autoridad del Trabajo:** Los órganos de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, con facultades para vigilar y garantizar el cumplimiento y respeto de la legislación laboral, de seguridad y salud en el trabajo y aplicar las sanciones en los casos que procedan.
- 2) **Centro de Trabajo:** Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, distribución de bienes o prestación de servicios o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación

de trabajo, en términos que sobre la materia regule el Código del Trabajo, leyes laborales y normas de Previsión Social.

- 3) **Inspección de Trabajo:** Acto de servicio público de la Autoridad del Trabajo competente, mediante el cual se realiza la promoción, vigilancia del cumplimiento y respeto a la legislación laboral, de seguridad y salud en el trabajo, se exige las responsabilidades administrativas pertinentes, asiste y asesora a los trabajadores y patronos en el cumplimiento de la forma en que deben ser aplicadas las normas laborales de su competencia. Su desarrollo se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo, a través de los servidores públicos facultados y autorizados para ello o bien, mediante el uso de las tecnologías de la información, requerimientos documentales y análogos.
- 4) **Inspector de Trabajo:** Es el servidor público nombrado por la Autoridad del Trabajo para practicar visitas o inspecciones en los Centros de Trabajo de conformidad a los procedimientos establecidos en la Ley. Para todos los efectos el Inspector de Trabajo es un ministro de fe pública.
- 5) **Secretaría:** La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

La Gaceta

DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA
PARA MEJOR SEGURIDAD DE SUS PUBLICACIONES

LIC. MARTHA ALICIA GARCÍA

Gerente General

JORGE ALBERTO RICO SALINAS

Coordinador y Supervisor

EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS

E.N.A.G.

Colonia Miraflores

Teléfono/Fax: Gerencia: 2230-4956

Administración: 2230-3026

Planta: 2230-6767

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

- 6) **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Todos aquellos aspectos relacionados con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 7) **Mecanismos de promoción de cumplimiento:** Los esquemas que las Autoridades del Trabajo ponen a disposición de los patronos para que informen o acrediten el cumplimiento de la normatividad laboral. Dichos mecanismos no sustituyen la labor inspectiva de la Dirección General de Inspección de Trabajo.
- 8) **Certificación de cumplimiento de normativa laboral:** Documento emitido por la Dirección General de Inspección de Trabajo, dando fe del cumplimiento de la normativa laboral por parte de un patrono, derivado de los mecanismos de promoción de cumplimiento.
- 9) **Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Las relacionadas con la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, expedidas por autoridad competente en los términos establecidos y los convenios internacionales sobre la materia, ratificados por el Estado de Honduras.
- 10) **Peligro o Riesgo Inminente:** Aquél que tiene una alta probabilidad de materializarse en un futuro inmediato o a largo plazo y supone un daño para la seguridad y salud o la pérdida de la vida de los trabajadores o, provocar daños graves al Centro de Trabajo, que se genera por la correlación directa de alta peligrosidad provocada por un agente físico, químico, biológico, condición física o por negligencia de uno o más trabajadores que expongan al personal de la empresa al riesgo que se trata de evitar.
- 11) **Higiene industrial:** Es la rama de la salud ocupacional que se ocupa de prevenir las Enfermedades Profesionales, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos de trabajo, que puedan poner en peligro la salud y bienestar de los trabajadores.
- 12) **Seguridad industrial:** Es una disciplina que se ocupa de la gestión o manejo de los riesgos inherentes a las operaciones y procedimientos en la industria y aún las actividades comerciales y en otros entornos.
- 13) **Condiciones de riesgo profesional:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo;
 - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
 - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados; y,
 - Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- 14) **Equipo de Protección Individual:** Cualquier equipo, según el trabajo que desempeñe, destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como todo complemento o accesorio destinado a tal fin.
- 15) **Programas de Inspección:** Documentos que describen las acciones encaminadas a planear, organizar y controlar la promoción, aplicación, vigilancia, cumplimiento de la legislación laboral con base en los recursos humanos, presupuestarios y materiales con los que cuenta la Autoridad del Trabajo. Incluye, entre otros elementos, los criterios rectorés, así como los plazos y metas.
- ARTÍCULO 3.-** Para los efectos de esta ley son principios generales del Sistema de Inspección del Trabajo los siguientes:
- Legalidad:** Sometimiento pleno a la Constitución de la República, las normas internacionales del trabajo

ratificadas por Honduras, el Código del Trabajo, las leyes, los reglamentos y demás normas vigentes relacionados con la materia.

- 2) **Principio Protector:** Indubio Pro Operario, norma más favorable y condición más beneficiosa al Trabajador.
- 3) **Gratuidad:** En el Derecho Laboral significa que todos los asuntos que se tramiten en relación con la aplicación del Código del Trabajo, sus Reglamentos, Constitución de la República, Convenios Internacionales y las demás de Previsión Social, están exentos de pago alguno tales como el uso de papel sellado y timbres, emisión de certificaciones, constancias y otros similares.
- 4) **Imparcialidad:** No debe mediar ningún tipo de interés directo o indirecto, personal o de tercero que pueda perjudicar a cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o actividad inspectora.
- 5) **Equidad:** Se otorga igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad, sin perjuicio del carácter tutelar del Derecho del Trabajo.
- 6) **Autonomía técnica y funcional:** Se garantiza a los inspectores del trabajo su independencia en el ejercicio de su competencia frente a cualquier influencia indebida.
- 7) **Honestidad:** Honrando la función inspectora y absteniéndose de incurrir en actos que sean para beneficio propio o de terceros transgrediendo la Ley.
- 8) **Probidad y Ética:** Los funcionarios del sistema de inspección respetan las disposiciones normativas que regula la función inspectora y se ajustan estrictamente a los hechos constatados durante las actividades de inspección.
- 9) **Unidad de Función y de Actuación:** Los inspectores del trabajo están debidamente capacitados para desarrollar la totalidad de las funciones que tienen encomendadas en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de la especialización en

determinadas áreas bajo un esquema de integración y polivalencia.

- 10) **Responsabilidad:** La responsabilidad de los inspectores del trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo en el desempeño de sus acciones.
- 11) **Jerarquía:** La sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por el servicio de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) para el desarrollo de la función inspectora.
- 12) **Celeridad:** Las diligencias de inspección deben realizarse con rapidez, evitando los trámites innecesarios o la dilación que perjudique su desarrollo.
- 13) **Eficiencia y Efectividad:** Las prioridades que se establezcan sobre la base de criterios apropiados para maximizar el impacto de las actuaciones de inspección.
- 14) **Universalidad:** La actividad inspectora cubre la totalidad del territorio del país y las diversas actividades económicas, incluyendo las nuevas formas de organización del trabajo.
- 15) **Transparencia:** Se debe informar a patronos, trabajadores y otros actores sociales sobre sus derechos y obligaciones, lo que se espera de ellos bajo el mandato de la ley y lo que pueden esperar de los servicios de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).
- 16) **Reserva profesional:** El personal de inspectoría debe abstenerse de divulgar, aún después de haber dejado el servicio, la información, procedimientos, libros, documentación, datos o antecedentes conocidos con ocasión de las actividades, así como los secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción que puedan conocerse en el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE REGISTRO SIMPLIFICADO

ARTÍCULO 4.- Se crea el Sistema de Registro Nacional Simplificado de Patronos (SRNSP), que está bajo la

responsabilidad de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), en el cual deben inscribirse todas las personas naturales o jurídicas, particulares o de derecho público, con o sin fines de lucro que realicen actividades industriales, comerciales, de servicios, actividades económica o sociales, dueñas de la obra o base industrial y las que realicen labores para beneficio ajeno ya sean intermediarias, contratistas y agencias privadas de empleo y como consecuencia de esas actividades empleen personas en cualquiera de las modalidades contenidas en la legislación laboral y que empleen personas en cualquiera de las formas que contiene la Ley sobre la materia.

Las Autoridades del Trabajo en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, deben promover el cumplimiento de la obligación de registro de Patronos y/o Centros de Trabajo y realizar entre sí el intercambio de información con el objeto de planear, ejecutar y supervisar de manera coordinada los Programas de Inspección a los Centros de Trabajo que les correspondan.

Para efectos de la aplicación de este Artículo, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social también debe apoyarse en instituciones públicas y privadas que contengan este tipo de registros, con quienes debe elaborar los convenios de intercambio de información respectivos la cual debe limitarse a la permitida por la Ley.

ARTÍCULO 5.- Créase la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), como órgano dependiente de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, responsable de coordinar el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (SRNSP), cuyo propósito es vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo la referente a las relaciones laborales, seguridad social y a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo; deduciendo en su caso las responsabilidades correspondientes en caso de infracción o incumplimiento en los centros de trabajo.

Además de velar por el cumplimiento de las garantías y derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), debe cumplir funciones de información, asesoramiento a través de sus visitas e inspecciones

de asesoría técnica para promover y, facilitar el cumplimiento de los respectivos deberes y obligaciones.

ARTÍCULO 6.- En su actuación, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe cumplir con los principios de celeridad, transparencia, calidad en el servicio, consistencia, proporcionalidad y demás principios aplicables contenidos en la presente Ley y la legislación laboral, poniendo a disposición de toda la población, información actualizada y de fácil acceso.

ARTÍCULO 7.- La Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), está integrada cuando menos por: Un Director General, un Subdirector, Asistentes del Director General, un Secretario Administrativo, Jefes regionales y locales de Inspección, auxiliares jurídicos regionales, un Cuerpo de Inspectores de Trabajo con competencias en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y seguridad social, un Cuerpo de Colaboradores Técnicos y/o Peritos de Inspección con conocimiento en la materia de que se trate. Su ingreso al servicio está condicionado al cumplimiento de los requisitos mínimos de formación profesional, experiencia, funciones y perfiles que para cada puesto se determinen en el Reglamento de la presente Ley, además de lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTÍCULO 8.- Créase la Auditoría Técnica de la Inspección la cual está adscrita al Despacho del Secretario de Estado de Trabajo y Seguridad Social y, goza de independencia técnica, objetividad e imparcialidad. Su organización y funciones deben estar regulados en el Reglamento de la presente Ley.

ARTÍCULO 9.- Corresponde a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, determinar la estructura organizativa de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), la cual debe ajustarse a las características de cada región.

ARTÍCULO 10.- La relación de empleo y función pública de los servidores públicos de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), está sujeta a la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, con excepción del Director General y Subdirector General de Inspección del Trabajo, en su caso.

CAPÍTULO III

OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 11.- Son atribuciones de la Dirección General de la Inspección del Trabajo las siguientes:

- 1) Vigilar el cumplimiento del Código del Trabajo y las convenciones internacionales ratificadas por el Estado de Honduras en materia laboral, la presente Ley y sus reglamentos, disposiciones legales relativas a previsión social, contratos colectivos y demás disposiciones obligatorias, lo que comprende:
 - a) Inspección de centros de trabajo;
 - b) Inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias;
 - c) Estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes;
 - d) Comprobar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad; y,
 - e) Formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores.
- 2) Auxiliar a las demás oficinas de la Secretaría, practicando, por medio de sus inspectores, las diligencias que se le encomienden;
- 3) Intervenir conciliatoriamente en los conflictos obrero-patronales en el acto de inspección conforme a Ley;
- 4) Vigilar la integración y funcionamiento de las comisiones de Higiene y Seguridad; y,
- 5) Cooperar en la revisión de contratos colectivos, investigando para tal efecto, las condiciones de vida de los trabajadores y la situación económica de las empresas.

ARTÍCULO 12. Los Inspectores de Trabajo, además de las contenidas en esta Ley, el Código de Trabajo y otras disposiciones legales, tienen las obligaciones siguientes:

- 1) Actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y confidencialidad;

- 2) Vigilar y promover, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de la legislación laboral;
- 3) Cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones, así como apegar su actuación a las disposiciones normativas, lineamientos, protocolos, criterios o alcances de los Programas de Inspección;
- 4) Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las Inspecciones efectuadas o aquéllas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrono o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una Inspección por causas ajenas a la voluntad del patrono o de su representante u otras causas. En las actas deben constar los requisitos que señala esta Ley;
- 5) Entregar a sus superiores inmediatos, dentro de un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se concluyó la Inspección, las actas que hubieren levantado y la documentación correspondiente, salvo los casos de excepción previstos en esta Ley y en su Reglamento;
- 6) Realizar las diligencias de notificación y emplazamientos relacionados con la práctica de Inspecciones;
- 7) Verificar la existencia y subsistencia de huelga o en su defecto suspensión intempestiva laboral en los Centros de Trabajo;
- 8) Vigilar que las agencias privadas de empleo cuenten con la autorización y el registro correspondiente, otorgados en los términos que emanan del ordenamiento jurídico vigente;
- 9) Ordenar la adopción de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando derivado de las visitas correspondientes a los Centros de Trabajo y previa opinión de los peritos calificados en la materia, identifique actos o condiciones inseguras; y,
- 10) Establecer, previa consulta y autorización a la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), las medidas de

restricción de acceso en áreas de riesgo o limitar la operación de actividades, cuando ello implique un peligro o riesgo inminente, de conformidad a lo establecido en el Capítulo IV de Medidas Preventivas y Correctivas de Seguridad Ocupacional de esta Ley.

ARTÍCULO 13. Los Inspectores de Trabajo, además de las contenidas en esta Ley, el Código de Trabajo y otras disposiciones legales, tienen las facultades siguientes:

- 1) Revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente los ayuden a desempeñar su cometido;
- 2) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- 3) Los Inspectores deben cuidar especialmente que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obreros;
- 4) Vigilar que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores, poniendo en conocimiento de quien corresponda, las faltas que anoten para que sean sancionados; y,
- 5) Las demás que establezcan otras disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 14.- Los Inspectores de Trabajo en el desempeño de sus funciones están obligados a vigilar que:

- 1) Los trabajadores que así lo requieran, conforme a la Ley y sus reglamentos, cuenten con las Constancias de Trabajo correspondientes y se les facilite copia del contrato y demás documentos de su expediente personal, expedidas conforme a las disposiciones legales aplicables;
- 2) En cada Centro de Trabajo se deben encontrar integradas las comisiones que ordena la Ley, sus reglamentos, así como su correcto funcionamiento;

- 3) Los patronos cumplan con las disposiciones laborales vigentes;
- 4) Los patronos realicen las modificaciones que ordenen las Autoridades del Trabajo, por medio de circulares, memorandos, disposiciones específicas sobre zonas de riesgo, a fin de adecuar sus establecimientos, instalaciones, maquinaria y equipo a lo dispuesto en la Ley, sus reglamentos y las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- 5) Los patronos cumplan con las disposiciones correspondientes al trabajo de menores, mujeres en estado de gestación y en período de lactancia;
- 6) Los patronos deben cumplir con el principio de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- 7) Los patronos y trabajadores deben cumplir con las obligaciones y prohibiciones que les impone el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de cada empresa;
- 8) Llevar a cabo las inspecciones de oficio o a petición de parte; y,
- 9) Las demás que establezca la Ley, sus reglamentos y las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 15.- En el ejercicio de sus funciones, los Inspectores de Trabajo, están autorizados para:

- 1) Ingresar libremente en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección a cualquier hora del día o de la noche, siempre y cuando en el Centro de Trabajo se esté laborando y puede permanecer en el mismo para el cumplimiento de sus funciones. Al efectuar una visita de inspección, deben comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o a su representante, así como al trabajador, al representante de los trabajadores o de la organización sindical, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones, pero en todo caso deben identificarse con la credencial que a tal efecto se expida;
- 2) Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes o apoderados legales de

las partes, por directivos o delegados sindicales en el caso de que en la empresa existan este tipo de organizaciones, por los peritos y técnicos que según el caso se requieran o, de aquellos designados oficialmente para el mejor desarrollo de la función inspectora.

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, las Municipalidades y los órganos de la Administración Pública pertinentes, deben garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, para el adecuado ejercicio de las funciones de la inspección;

3) Practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:

- a) Requerir información documental, testifical o de cualquiera otra naturaleza solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal del patrono, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales supuestamente infringidas, así como a exigir la identificación o, razón de su presencia, de las personas que se encuentren involucradas en el hecho a investigarse;
- b) Los Inspectores en el ejercicio de sus funciones deben entrevistar a solas a los trabajadores, sin la presencia de los patronos o de sus representantes, haciéndoles saber que sus declaraciones son confidenciales, sin perjuicio al Derecho de Defensa que asiste a quien perjudique esas declaraciones; lo anterior se debe aplicar en el caso que sean los representantes de la empresa los entrevistados. Los trabajadores también pueden ser entrevistados fuera del Centro de Trabajo e inclusive en días y horas inhábiles;
- c) Solicitar formalmente la presencia del patrono o de sus representantes, de los trabajadores o sus representantes y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el Centro de Trabajo inspeccionado o en la oficina pública designada por el Inspector actuante;
- d) Examinar en el Centro de Trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación

del cumplimiento de la normativa laboral, relacionada con el hecho investigado, tales como: libros, registros, programas informáticos y archivos en soporte electrónico, declaraciones oficiales y contabilidad, documentos de la seguridad social; planillas y boletas de pago de remuneraciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y, cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo, así como requerir la presentación de dicha documentación en la oficina pública designada por el Inspector actuante, con excepción de aquellos documentos cuya exposición no esté obligada la empresa de conformidad a lo que dispone el Código de Comercio y la Ley Transparencia de Acceso a la Información Pública. En consecuencia, quedan excluidas de la información requerida toda documentación que no tenga relación con el cumplimiento de la normativa laboral; y,

- e) Tomar o sacar muestras con el auxilio del personal calificado, de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos únicamente del área donde se denuncia la infracción a las normas de Seguridad y Salud ocupacional supuestamente infringida, garantizando la reserva y confidencialidad de la información propiedad exclusiva del patrono, siempre que se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.
- 4) Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora;
- 5) Solicitar en caso de obstrucción a la labor inspectora, la colaboración de las entidades públicas, fuerzas policiales y cuerpos de seguridad del Estado, cuando fuere necesario, sin necesidad de orden judicial;
- 6) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores; muy particularmente, deben velar porque se

acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

- 7) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; y,
- 8) Los Inspectores deben cuidar especialmente que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y trabajadores.

ARTÍCULO 16.- Los Inspectores del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin perjuicio de las facultades que la Ley otorga a otras Autoridades del Trabajo, deben brindar información y asesoramiento a los trabajadores y patronos respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a:

- 1) Condiciones Generales de Trabajo;
- 2) Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
- 3) Otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran.

El asesoramiento e información técnica que los Inspectores del Trabajo proporcionen a los trabajadores, patronos o a sus respectivas organizaciones, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia debe incluir la revelación de secretos industriales o comerciales, ni de procedimientos de fabricación o explotación de que tenga conocimiento la autoridad por el ejercicio de sus funciones; de incumplir esta disposición quedan sujetos a la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 17.- Los Inspectores de Trabajo, deben practicar las Inspecciones que se les ordenen y deben ser seleccionados de acuerdo a un sistema aleatorio, salvo en los casos en que se trate de Inspecciones que requieran un cierto grado de especialización. En este último caso, el Jefe Regional de Inspección competente, debe asignar libremente al o los Inspectores de Trabajo que deban realizarlas, teniendo en cuenta la capacidad, dimensión y complejidad de cada caso.

ARTÍCULO 18.- Cuando sea pertinente, la Dirección General de la Inspección del Trabajo (DGIT), puede comisionar a los Inspectores de Trabajo a otras regiones, de acuerdo a las necesidades del servicio. También puede disponer la realización de actuaciones fuera de los límites del órgano territorial de destino, ya fuera mediante la agregación temporal de inspectores a otra Inspectoría Regional o mediante la asignación de actuaciones de verificación sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una región.

ARTÍCULO 19.- El Cuerpo de Colaboradores Técnicos y/o Peritos de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe participar de la actuación inspectora, aplicando sus conocimientos especializados en beneficio de la labor respectiva, cuando fuere necesario. Para tales efectos deben ser designados previamente por las Autoridades del Trabajo, extremo que debe constar en la orden de la Inspección respectiva.

ARTÍCULO 20.- Los Auditores Técnicos de Inspección, tienen la responsabilidad de verificar la calidad de las labores de los Inspectores del Trabajo; en consecuencia, están facultados para atender e investigar las denuncias que se presenten contra cualquier Inspector del Trabajo y demás personal técnico de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT). Los servidores públicos que sean asignados a esta oficina, están investidos de autoridad para el cumplimiento de sus funciones por lo que pueden participar directamente en las actuaciones de verificación, información y asesoría, además realizar Inspecciones de supervisión para corroborar la veracidad de los hechos asentados por los Inspectores del Trabajo en los documentos, informes o actas generadas con motivo de las Inspecciones, para lo cual los patronos pueden otorgar todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios, incluyendo los de carácter administrativo, tales como: acceso a un equipo de cómputo, internet, papelería, impresora y espacio físico para el desarrollo de la Inspección, entre otros.

ARTÍCULO 21.- Durante las Inspecciones de supervisión, la Autoridad del Trabajo debe revisar únicamente aquella documentación o instalaciones respecto de las cuales tuviere indicios de presuntas actividades irregulares en las que pudo haber incurrido el Inspector del Trabajo.

La supervisión de las actividades de los Inspectores del Trabajo, debe realizarse con el apoyo de las tecnologías de la información.

ARTÍCULO 22.- Si derivado de la supervisión se detectan hechos, actos u omisiones que pudieran contravenir la normatividad, se debe dar vista a la autoridad superior con las constancias que motiven la denuncia, para que determine lo que en derecho corresponda.

En todo caso, deben dar cuenta en particular de cualquier anomalía que ocurra en las labores ejecutadas dentro de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT). En caso de constatar la comisión de una falta grave, la Autoridad Nominadora conforme a las normas de la Ley de Servicio Civil, su Reglamento y el Reglamento Interno de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, debe despedir al empleado involucrado, con causa justificada al empleado involucrado, sin ninguna responsabilidad para el Estado.

ARTÍCULO 23.- El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), la Tesorería General de la República (TGR), la Administración Tributaria, la Procuraduría General de la República (PGR) y demás instituciones del Estado, deben facilitar a la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), a petición de la misma, la información que dispongan y resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones y competencias en el ámbito laboral, con las restricciones que la Ley impone a las referidas Instituciones.

ARTÍCULO 24.- Las Autoridades civiles, fuerzas policiales y cuerpos de seguridad del Estado están obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) en el desempeño de sus funciones, ante la petición del Inspector del Trabajo.

ARTÍCULO 25.- Los patronos, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales, están obligados a colaborar con los Inspectores del Trabajo cuando sean requeridos para ello.

TÍTULO II

MECANISMOS DE PROMOCIÓN DE CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 26.- Sólo la Autoridad del Trabajo está facultada para realizar inspecciones y supervisiones de Trabajo, así como para certificar el cumplimiento de la normativa laboral de parte de un patrono.

Las Autoridades del Trabajo deben comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de Mecanismos de Promoción de Cumplimiento, con el propósito de certificar el mismo.

Para la implementación y funcionamiento de Mecanismos de Promoción de Cumplimiento, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe llevar un registro de los patronos que voluntariamente deseen ingresar e implementar estos mecanismos, pudiendo hacer uso de las tecnologías de la información.

El Reglamento, los alcances, el diseño de los mecanismos y el funcionamiento para la aplicación de los Mecanismos de Promoción de Cumplimiento deben ser elaborados de forma tripartita y, publicados en el Diario Oficial "La Gaceta" y en el Portal de Transparencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

TÍTULO III

INSPECCIONES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 27.- Son objeto de vigilancia y promoción del cumplimiento de la legislación laboral todos los Centros de Trabajo y las Agencias Privadas de Empleo, de acuerdo a la competencia de cada una de las Autoridades del Trabajo, conforme a los Programas de Inspección.

La vigilancia y promoción del cumplimiento de la normativa laboral en los Centros de Trabajo, se debe realizar mediante Inspecciones o bien, a través de los Mecanismos de Promoción

de Cumplimiento de conformidad a lo establecido en el Título II de esta Ley.

ARTÍCULO 28.- La Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe elaborar los Programas de Inspección, los cuales deben contener al menos:

- 1) La autoridad encargada de su ejecución;
- 2) El período o períodos en que debe aplicarse;
- 3) Los objetivos;
- 4) Las metas;
- 5) Los protocolos, lineamientos y criterios rectores; y,
- 6) Las acciones de vigilancia o de promoción del cumplimiento de la legislación laboral, así como de información y asesoría sobre la normativa laboral y de las actividades inspectoras, incluyendo aquéllas que sean acordadas en el seno de las diversas instancias de diálogo con los sectores productivos.

Para la elaboración de los Programas de Inspección, se puede convocar a las principales organizaciones de patronos y trabajadores, a efecto de tomar en cuenta las opiniones, sugerencias y prioridades que en su caso formulen y que la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), considere pertinentes.

ARTÍCULO 29.- Para el desarrollo de las Inspecciones a que se refiere esta Ley, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe asegurarse que el protocolo, el diseño de los formatos, órdenes de Inspección, actas y demás actuaciones conforme al Reglamento de esta Ley, tengan la debida claridad y uniformidad.

ARTÍCULO 30.- El Inspector de Trabajo, al realizar cualquiera de las Inspecciones a que se refiere esta Ley, debe mantener informado al patrono, a los trabajadores y los representantes de ambos, de los alcances y efectos de las mismas.

Las Autoridades del Trabajo deben utilizar sistemas de información, vía telefónica e internet, que cuenten con el servicio de registro de llamadas e inclusive asignarles clave de identificación.

La negativa del patrono o la imposibilidad para corroborar la autenticidad de la orden en los términos de este párrafo, no impiden la celebración de la Inspección, hecho que debe asentarse por el Inspector del Trabajo en el acta correspondiente.

ARTÍCULO 31.- Las actas e informes que levanten y rindan en materia de sus atribuciones los Inspectores del Trabajo como autoridad delegada, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.

ARTÍCULO 32.- La actuación de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento del ordenamiento laboral, ya sean personas naturales, jurídicas, públicas o privadas.

Las actuaciones se ejercen en las empresas, centros de trabajo privados y públicos y cualquier otro espacio donde exista una relación laboral.

En el caso de los domicilios en los que presten servicios los trabajadores/as domésticos, debe obtenerse el expreso consentimiento del patrono cuando se trate de su domicilio.

ARTÍCULO 33.- Los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos del sector público, deben continuar rigiéndose por su normativa específica, la Ley del Servicio Civil, sin perjuicio de la competencia de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), en las materias no afectadas por la misma.

ARTÍCULO 34.- Los patronos, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales, están obligados a colaborar con los Inspectores del Trabajo, cuando sean requeridos para ello.

En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deben:

- 1) Atenderlos debidamente en el Centro de Trabajo durante las inspecciones prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor;

- 2) Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo;
- 3) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones de inspección;
- 4) Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones de la inspección;
- 5) Facilitar de forma inmediata la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones; y,
- 6) Velar por la seguridad del Inspector del Trabajo y asegurarse no poner en riesgo su integridad física en el transcurso de la inspección dentro de los centros de trabajo.

ARTÍCULO 35.- La Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), puede solicitar si fuere necesaria la colaboración de las respectivas organizaciones de patronos y trabajadores en los casos donde exista este tipo de organizaciones.

Periódicamente esta Dirección publicará información sobre aspectos de interés general que se deduzcan de las actuaciones de inspección, memorias de actividades y demás antecedentes.

CAPÍTULO II

INSPECCIONES DE ASESORÍA TÉCNICA

ARTÍCULO 36.- Las Autoridades del Trabajo deben, a solicitud de parte o en ejecución de los Programas de Inspección, realizar Inspecciones de asesoría técnica con la finalidad de fomentar entre trabajadores y patronos, entre otros aspectos, el cumplimiento de la normativa laboral, el trabajo decente, la inclusión laboral, el impulso a la creación de empleos formales y promover una cultura de la prevención de riesgos laborales, resaltando en todo caso los derechos fundamentales en el trabajo.

ARTÍCULO 37.- Como resultado de estas Inspecciones, la Autoridad del Trabajo debe determinar, en su caso, las acciones preventivas o correctivas que deben implementar los patronos, así como los plazos para su ejecución. Durante estos plazos, las Autoridades del Trabajo y los patronos, tomando en cuenta la

naturaleza de las acciones por instrumentar, pueden programar visitas de seguimiento y control.

ARTÍCULO 38.- Si de las visitas de seguimiento resultaren incumplimientos a la legislación laboral, se debe programar una Inspección extraordinaria y en su defecto se debe instar el procedimiento administrativo sancionador. Lo mismo se debe aplicar en aquellos casos en que durante las Inspecciones de asesoría técnica el patrono se niegue a recibir la visita o a realizar o adoptar las medidas necesarias tendientes a regularizar su situación jurídica o a prevenir o disminuir los Peligros o Riesgos Inminentes detectados.

CAPÍTULO III

INSPECCIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 39.- Los Inspectores del Trabajo, deben practicar en los Centros de Trabajo, inspecciones ordinarias en días y horas hábiles e inhábiles, sin previo aviso y con las formalidades previstas en la Ley, siempre y cuando el Centro de Trabajo estuviere operando en esos días y horas; clasificándose en:

- 1) Iniciales: Las que se realizan por primera vez a los Centros de Trabajo o por ampliación o modificación de éstas;
- 2) Periódicas: Las que se efectúan con intervalos de seis (6) meses, plazo que puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación de los resultados que se obtengan derivados de Inspecciones anteriores, tomando en consideración la actividad económica, la naturaleza de las actividades que realicen, su grado de riesgo, número de trabajadores y ubicación geográfica.

La programación de estas Inspecciones se debe realizar por actividad económica en forma periódica, estableciendo un sistema aleatorio para determinar anual o semestralmente el turno en que deban ser inspeccionados los Centros de Trabajo.

La Unidad de Auditoría Técnica de la Inspección, debe verificar el correcto funcionamiento de dicho sistema; y,

- 3) De Comprobación: Las que se realizan cuando se requiere constatar el cumplimiento de las medidas emplazadas u

ordenadas previamente por el Inspector del Trabajo. Las Autoridades del Trabajo, pueden habilitar el desarrollo de este tipo de visitas en días y horas inhábiles.

ARTÍCULO 40.- La Autoridad del Trabajo puede ordenar la práctica de Inspecciones Extraordinarias en cualquier tiempo, incluso en días y horas inhábiles para la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, cuando ocurra cualquiera de las circunstancias siguientes:

- 1) Tengan conocimiento que existe un Peligro o Riesgo Inminente;
- 2) Cuando reciban quejas o denuncias por cualquier medio o forma de posibles incumplimientos a la legislación laboral; o bien, cuando se enteren por cualquier conducto verbal o escrito, de probables incumplimientos a las normas de trabajo; en estos casos la inspección debe iniciarse en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. En caso que la denuncia o queja la interponga el trabajador, la información que revele su nombre o identidad debe ser declarada bajo reserva por la Autoridad del Trabajo a petición del denunciante, sin perjuicio del derecho de defensa que asista a la parte denunciada;
- 3) Cuando al revisar la documentación presentada para cualquier efecto, se percate de posibles irregularidades imputables al patrono o al trabajador que éste se condujo con falsedad;
- 4) Tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en los Centros de Trabajo;
- 5) cuando en el desarrollo de una Inspección previa o en la presentación de documentos ante la Autoridad del Trabajo, el patrono o el trabajador o sus representantes proporcionen información falsa o se conduzcan con dolo, mala fe o violencia; y,
- 6) Se detecten actas de Inspección o documentos que carezcan de los requisitos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables o en aquellas de las que se desprendan elementos para presumir que el Inspector del Trabajo incurrió en conductas irregulares.

ARTÍCULO 41.- Los Inspectores de Trabajo deben practicar las Inspecciones ordinarias de conformidad a lo establecido en los artículos 12, 13, 14 y 15 de esta Ley debiendo levantar el acta respectiva conforme al Reglamento de la misma, especificando el nombre del patrono o su representante legal, dirección y domicilio del Centro de Trabajo, día en que se practica la diligencia, el tipo de Inspección, el número y fecha de la orden de Inspección correspondiente, acompañando un listado de documentos que debe exhibir el patrono, los aspectos a revisar y las disposiciones legales en que se fundamentó la inspección.

ARTÍCULO 42.- Las Inspecciones extraordinarias deben ser practicadas por los Inspectores del Trabajo sin que medie notificación previa, a fin de satisfacer su objetivo primordial de detectar en forma inmediata la situación que prevalece en el Centro de Trabajo inspeccionado.

ARTÍCULO 43.- Al inicio de las Inspecciones ordinarias o extraordinarias, el Inspector del Trabajo debe entregar al patrono o al trabajador o los representantes de éstos, según sea el caso, el oficio que contenga la orden de inspección expedida en legal forma. Dichas órdenes de Inspección deben precisar el Centro de Trabajo a inspeccionar, su ubicación, el objetivo y alcance de la diligencia, su fundamento legal, así como los números telefónicos a los que el patrono puede comunicarse para constatar los datos de la orden correspondiente.

El Inspector del Trabajo debe exhibir credencial vigente con fotografía, expedida por la autoridad competente que lo acredite para desempeñar sus funciones.

ARTÍCULO 44.- Al momento de llevarse a cabo una Inspección, tanto el patrono como sus representantes, están obligados a permitir al Inspector de Trabajo el acceso al Centro de Trabajo y, en su caso, de los colaboradores técnicos y/o peritos expertos en la materia habilitados para tal efecto, así mismo el Inspector del Trabajo puede solicitar el auxilio de los integrantes de las comisiones existentes en el Centro de Trabajo y del personal de mayor experiencia del mismo; otorgándosele todo tipo de facilidades, apoyos y auxilios, incluyendo los de carácter logístico, para que la Inspección se practique y para el levantamiento del acta respectiva, así como proporcionar la información y

documentación que les sea requerida por éstos y a que obliga la Ley, sus reglamentos, las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones aplicables en la materia.

ARTÍCULO 45.- De toda Inspección debe levantarse acta circunstanciada, con la intervención del patrono y de los trabajadores denunciantes o denunciados, de los profesionales del derecho que los representen o de miembros o representantes de la Junta Directiva del Sindicato, en caso de que en la empresa exista este tipo de organización.

Al finalizar la inspección, el inspector debe entregar a las partes, copia firmada y sellada por éste, del acta que se levante. Dicha acta debe ser firmada asimismo por las partes y demás personas que intervinieron en el acto de inspección y si se rehusaren a firmar, el inspector debe consignar este hecho en el acta respectiva.

ARTÍCULO 46.- En caso que el patrono o su representante se opongan a la práctica de la inspección ordenada, el Inspector del Trabajo, lo hará constar en el acta correspondiente y, para todos los efectos legales se presume que efectivamente dicho patrono, ha incumplido las disposiciones legales cuya violación se le imputan, salvo prueba en contrario. Para lo cual se debe proceder de conformidad al Artículo 15 numeral 5) de esta Ley, independientemente de la sanción administrativa que proceda.

ARTÍCULO 47.- En caso de Inspecciones Ordinarias, cuando no se pueda llevar a cabo la diligencia de Inspección por causas justificadas ajenas al patrono o al trabajador, el Inspector del Trabajo, hará constar el hecho y su descripción en un acta, con el objeto de reprogramar la visita, en los términos de los Programas de Inspección correspondientes, previa notificación al patrono o al trabajador de conformidad a lo previsto en esta Ley. En todo caso, la reprogramación cabe por una sola vez.

ARTÍCULO 48.- Si durante la práctica de una Inspección Ordinaria se detecta que el Centro de Trabajo emplea diez (10) o menos trabajadores y la empresa en su conjunto no tiene más establecimientos o sucursales que el lugar visitado, el Inspector del Trabajo debe señalar dicha circunstancia en el acta y desarrollar la visita en los términos que establece el Capítulo II del Título III, de las Inspecciones de Asesoría Técnica de esta Ley.

ARTÍCULO 49.- Durante la Inspección, el Inspector del Trabajo debe efectuar preguntas a los trabajadores y al patrono o sus representantes por separado, las cuales se deben referir únicamente a la materia objeto de la Inspección, con el objeto de evitar la posible influencia en las respuestas de los declarantes.

Las preguntas que se formulen y las respuestas que se obtengan de las entrevistas efectuadas, deben constar en el anexo especial del acta objeto de la inspección. Para evitar acciones que vulneren los derechos de los trabajadores denunciantes y testigos, el Inspector del Trabajo debe mantener el anexo respectivo bajo reserva.

En caso de solicitud escrita presentada por el patrono ante la Autoridad del Trabajo, encaminada a conocer el nombre y datos personales de los trabajadores entrevistados, debe procederse a poner dicha información a su disposición, quien al recibirla debe firmar bajo juramento que no tomará acciones que vulneren los derechos de los trabajadores o en contra las personas entrevistadas, en el entendido que si el patrono incumple su juramento, sus acciones deben ser calificadas por las Autoridades del Trabajo, como una consecuencia de las declaraciones o entrevistas, en tal virtud el patrono está sujeto a la sanción administrativa que corresponda, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 88 de esta Ley, sin perjuicio de la adopción de las medidas de reparación de la norma violentada. La solicitud y trámite a que se refiere el presente Artículo forma parte del expediente, mismo que debe quedar debidamente custodiado en la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), para los efectos legales.

ARTÍCULO 50.- El Inspector del Trabajo, una vez que le han sido exhibidos los documentos requeridos en la orden de inspección o en el listado anexo debe circunstanciar en el acta de manera clara, el contenido y características de los mismos, absteniéndose de incorporar apreciaciones subjetivas o que no tengan sustento conforme a la normativa que se vigila.

ARTÍCULO 51.- Cuando de la Inspección se desprendan posibles violaciones a la normativa laboral, el Inspector del Trabajo, debe requerir a los inspeccionados para que en las actas

de Inspección que levante, se acompañe, en su caso, una copia de los documentos que sirvan como evidencia.

De igual manera, el patrono durante la Inspección puede subsanar algún hecho o situación detectada, quedando asentados en el acta respectiva los hechos y la solución realizada.

ARTÍCULO 52.- Si durante la Inspección se identifica que la documentación con que cuenta el Centro de Trabajo desvirtúa las violaciones denunciadas o acredita el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la normativa laboral, el Inspector del Trabajo debe asentar que la tuvo a la vista, haciendo las transcripciones y anotaciones conducentes en el acta y de resultar procedente debe agregar a ésta, copias de tal documentación, la cual debe ser firmada por el patrono, los trabajadores o los representantes de ambos.

ARTÍCULO 53.- Antes de concluir el levantamiento del acta correspondiente, el Inspector de Trabajo, debe permitir que las personas que hayan intervenido en la diligencia revisen el acta, a efecto que puedan formular las observaciones u ofrecer las pruebas que a su derecho correspondan, debiendo el Inspector del Trabajo asentar dichas manifestaciones en el cuerpo del acta de Inspección y acto seguido éste debe dar lectura íntegra de la misma.

El Inspector del Trabajo debe requerir para que firmen las personas que hayan intervenido en la diligencia, en caso de negativa, se debe hacer constar tal hecho, sin que esto afecte la validez de la misma, procediendo a entregar copia del acta correspondiente a las partes.

ARTÍCULO 54.- Cuando en el acto de Inspección, el Inspector del Trabajo encuentre infracciones a la normativa laboral, debe otorgar a los patronos un plazo desde tres (3) días hasta un (1) mes para corregir las deficiencias e incumplimientos que a juicio del inspector identifique y, en su caso, se exhiba la documentación con que se acredite el cumplimiento de las obligaciones en cualquiera de las materias a que hace referencia el Artículo 16 de esta Ley. Dichos plazos se deben fijar tomando en consideración la rama industrial, tipo y escala económica, grado de riesgo, número de trabajadores, el riesgo que representan para éstos y la dificultad para subsanarlas.

En los casos de Peligro o Riesgo Inminente la corrección debe ser inmediata y de observancia permanente, de conformidad al Artículo 58 de esta Ley. Vencido el plazo otorgado por el inspector del trabajo, se debe efectuar la inspección de comprobación correspondiente de las medidas ordenadas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo otorgado para su cumplimiento.

En caso de deficiencias e incumplimientos relativos a la libertad de asociación o libre sindicalización, el plazo para realizar las correcciones necesarias y, en su caso, la exhibición de la documentación con que se acredite el cumplimiento de la obligación correspondiente, es de tres (3) días hábiles.

Los casos en que los plazos sea hasta un máximo de un (1) mes, son aquellos en que el patrono tenga necesidad comprobada de llevar a cabo modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje, en los métodos y técnicas de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o la seguridad de trabajadores.

ARTÍCULO 55.- Los plazos otorgados pueden prorrogarse, en una sola ocasión, hasta por la mitad del plazo originalmente concedido, siempre y cuando no se ponga en riesgo la vida, seguridad y salud de los trabajadores y, medie petición escrita de la parte interesada antes del vencimiento del plazo otorgado, en la cual se debe acompañar la justificación en la que se señalen los motivos por los cuales no le es posible dar cumplimiento en el plazo establecido.

ARTÍCULO 56.- Para los efectos señalados en el Artículo 54, el Inspector del Trabajo debe emitir un emplazamiento documental, en el cual se señalan las medidas ordenadas y el plazo dentro del cual deben implementarse o bien, el plazo para exhibir la documentación que acredite el cumplimiento de sus obligaciones, documentación que el inspector está obligado a verificar con los afectados, acta que debe ser firmada por su patrono o representante y notificada a los trabajadores o sus representantes. Transcurrido el plazo o la prórroga otorgada en tiempo a que se refieren los artículos 54 y 55, queda caducado de derecho y perdido irrevocablemente el trámite que hubiere dejado de utilizarse, sin necesidad de apremio, haciendo constar

de oficio el transcurso del término y continuándose con el procedimiento respectivo.

ARTÍCULO 57.- En caso de que se compruebe el incumplimiento de las medidas ordenadas o bien, no se acredite documentalmente el cumplimiento de la normativa laboral dentro de los plazos otorgados en los términos de los artículos 54 y 55, se debe solicitar al órgano competente de las Autoridades del Trabajo, se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

ARTÍCULO 58.- La Autoridad del Trabajo puede acordar el archivo definitivo de las actas de Inspección cuando:

- 1) No contengan los requisitos establecidos en las disposiciones legales aplicables, en tal caso se debe anular de oficio dicha acta; ordenando se practique nuevamente la Inspección objeto del acta anulada; en caso que el patrono subsane las infracciones en los términos establecidos en la Ley, procede de inmediato al archivo definitivo de las diligencias;
- 2) No se constaten incumplimientos a la normativa laboral; y,
- 3) De las pruebas presentadas por el patrono o su representante dentro de los plazos establecidos en esta Ley, acredite cumplir con la normativa laboral o el cumplimiento de las medidas de reparación dictadas por el Inspector de Trabajo en el Acta correspondiente.

La resolución que se dicte en cualquiera de los casos antes mencionados, debe ser notificada al patrono y a los trabajadores o sus representantes.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL

ARTÍCULO 59.- Cuando la Autoridad del Trabajo tenga conocimiento, por cualquier medio o forma, de que en un Centro de Trabajo existe una situación de Peligro o Riesgo Inminente, debe programar una Inspección Extraordinaria, para que a través de un Inspector del Trabajo, acompañado de un Perito calificado en la materia si fuese necesario, se constate la existencia de dicho Peligro o Riesgo Inminente, en cuyo caso, debe ordenar de

manera inmediata las medidas correctivas para eliminar el riesgo y las preventivas para evitar el acaecimiento o que ocurra la siniestralidad, todo ello con el propósito de salvaguardar la vida, la integridad física, la salud de los trabajadores o bien en su caso las instalaciones de la empresa. Este mismo procedimiento se establece para el caso cuando en una inspección ordinaria se detecte la existencia de un Riesgo Inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.

Dichas medidas, según cada caso, pueden consistir en la suspensión total o parcial de las actividades del Centro de Trabajo e inclusive, en la restricción de acceso de los trabajadores a una parte o a la totalidad del Centro de Trabajo, hasta en tanto se adopten las medidas de seguridad necesarias para evitar que suceda un siniestro.

ARTÍCULO 60.- En caso que el patrono se niegue a recibir al Inspector del Trabajo, éste debe dejar constancia en el acta o informe de la negativa y remitirla a su superior jerárquico, de forma inmediata a efecto de que se inicie el procedimiento administrativo sancionador correspondiente.

Tratándose de los Centros de Trabajo que se ubican dentro de la Industria Minera u otra por calificación de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), éste debe solicitar, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de haber recibido el acta de negativa del patrono, el auxilio de las fuerzas policiales o cuerpos de seguridad del Estado, con la finalidad de proceder al desarrollo de una nueva Inspección y salvaguardar la integridad del Inspector del Trabajo y los trabajadores. Dicho auxilio deber ser prestado de inmediato sin necesidad de obtener autorización judicial previa. En caso que no se preste el auxilio requerido al momento de desarrollar la Inspección, este hecho debe hacerse constar en el acta, remitiéndose copia de la misma al Ministerio Público (MP), a fin de deslindar responsabilidades.

ARTÍCULO 61.- Para establecer la restricción de acceso o limitación de operaciones en un Centro de Trabajo, el Inspector de Trabajo, basándose en el dictamen pericial, previo al cierre del acta correspondiente, debe describir en forma pormenorizada

en el Acta de Inspección: las condiciones físicas o documentales que de no cumplirse u observarse producen un Peligro o Riesgo Inminente; señalar la actividad o actividades a limitar o el área o áreas a restringir y dictar las medidas de seguridad necesarias para prevenir o corregir una situación de riesgo inminente; asimismo debe comunicar, a través de sus superiores jerárquicos, a la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), sobre las circunstancias que motiven la restricción de acceso o la limitación de operaciones, mediante informe detallado por escrito dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes enviado por cualquier medio, el que debe contener:

- 1) Lugar y fecha de elaboración;
- 2) Fundamento legal;
- 3) Tipo, fecha y número de Inspección;
- 4) Descripción sobre si la inspección se realiza de oficio o a petición de parte;
- 5) Nombre, razón o denominación social y domicilio del Centro de Trabajo;
- 6) Descripción de las condiciones de Peligro o Riesgo Inminente relacionadas en el dictamen pericial;
- 7) Actividad o actividades a limitar, así como el área o áreas a restringir;
- 8) Medidas de seguridad de aplicación inmediata necesarias para prevenir o corregir la situación de Peligro o Riesgo Inminente; y,
- 9) Nombre y firma del Inspector actuante y del Perito que haya intervenido en las diligencias de inspección.

Del Acta que se levante en relación a esta inspección, se debe entregar copia a las partes.

ARTÍCULO 62.- El titular de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), debe considerar los elementos que estime convenientes para determinar, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la recepción del informe al que se refiere el Artículo anterior, la procedencia o no de autorizar la restricción de acceso, limitación de operaciones o de ambas, lo que debe hacerse del conocimiento del Inspector del Trabajo actuante, así como del titular de la Autoridad del Trabajo Regional que

corresponda. Para que la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), determine autorizar el acceso y reanudación de las operaciones o de ambas, es necesaria una nueva inspección.

ARTÍCULO 63.- Una vez realizada la segunda inspección, si de la misma resultare que aún existe un riesgo inminente que puede producir graves daños a los trabajadores o al Centro de Trabajo y que tal criterio coincida con el dictamen pericial, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe ratificar las medidas de seguridad ordenadas por el Inspector de Trabajo actuante, las cuales deben continuar hasta que el peligro que se trata de evitar desaparezca. Del acta que se levante en esta segunda inspección, se debe entregar copia a las partes.

ARTÍCULO 64.- Dentro del término de setenta y dos (72) horas continuas computadas a partir del cierre del acta de la segunda inspección, el Inspector de Trabajo, con las pruebas o manifestaciones presentadas por el patrono y previa consulta al titular de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), debe determinar si se levanta la restricción de acceso o la limitación de operaciones en las áreas de riesgo detectadas o, establece la ampliación de estas acciones, hasta tanto se cumplan con las medidas de seguridad ordenadas para la correcta operación del Centro de Trabajo.

ARTÍCULO 65.- La restricción de acceso o limitación de operaciones a que se refiere el presente Capítulo, debe ser levantada por el Inspector de Trabajo, una vez que el patrono o su representante acrediten haber cumplido con las medidas ordenadas, subsanando las deficiencias que la motivaron.

ARTÍCULO 66.- De comprobarse que el Inspector de Trabajo, dicta cualquiera de las medidas preventivas o correctivas establecidas en este Capítulo, actuando con dolo, mala fe o negligencia, la autoridad competente debe proceder sin dilación alguna a deducir la responsabilidad administrativa y penal correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad civil que dicha conducta ocasione.

TÍTULO IV**PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA
APLICACIÓN DE SANCIONES****CAPÍTULO I****PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR**

ARTÍCULO 67.- El procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, se inicia de oficio, a mérito de actas de Inspección, así como de actas de obstrucción a la labor Inspectora.

Si de la valoración de las actas, expedientes y/o documentación ofrecida por cualquier otra autoridad y de los aportes efectuados por el patrono o su representante, no se desvirtúa el incumplimiento de la normativa laboral dentro de los plazos a que se refiere el Artículo 54 de esta Ley, el Inspector de Trabajo debe solicitar al Jefe de Inspección Regional se inicie el procedimiento administrativo sancionador.

ARTÍCULO 68.- Dentro de los dos (2) días siguientes a la recepción de la solicitud de inicio del procedimiento administrativo sancionador, el órgano competente de las Autoridades del Trabajo a través del Inspector de Trabajo actuante, debe emplazar al patrono o a la persona que se le impute, para que en audiencia dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles, formule sus descargos o lo que a su derecho convenga y ofrezca las pruebas pertinentes.

ARTÍCULO 69.- El acto de emplazamiento de inicio del procedimiento administrativo sancionador debe contener:

- 1) Lugar y fecha de su emisión;
- 2) Nombre, razón o denominación social del presunto infractor;
- 3) Dirección y Domicilio del Centro de Trabajo;
- 4) Fecha del acta de Inspección;
- 5) Fundamento legal de la competencia de la autoridad que emite el emplazamiento;

- 6) Circunstancias o hechos que consten en el acta, que se estimen violatorios de la legislación laboral, así como las disposiciones jurídicas que se consideren transgredidas;
- 7) Fecha, hora y lugar de celebración de la audiencia de descargo;
- 8) En caso que el presunto infractor hubiere formulado observaciones u ofrecido pruebas al momento de la inspección y en relación con los hechos asentados en el acta de emplazamiento, se deben señalar los razonamientos específicos para hacer constar que las mismas fueron analizadas y valoradas;
- 9) Apercibimiento de que, si el presunto infractor no comparece a la audiencia en el término concedido, según sea el caso, se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan; y,
- 10) Fecha y firma de la autoridad competente.

ARTÍCULO 70.- Las notificaciones de las actuaciones que se realicen para la práctica de Inspecciones y la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, se deben realizar en la forma y términos que al efecto señale esta Ley y supletoriamente, la Ley de Procedimiento Administrativo y el Código Procesal Civil.

ARTÍCULO 71.- Deben ser objeto de notificación personal mediante entrega de copia íntegra del acto de que se trate, por un Inspector de Trabajo al patrono o su representante, al trabajador o su representante y a la organización sindical en su caso; por envío a través de medios electrónicos o, mediante cédula fijada en la tabla de avisos correspondiente, en los términos de las disposiciones de esta Ley, cuando resulte aplicable, lo siguiente:

- 1) Los actos de emplazamiento por virtud de los cuales se concedan plazos a los patronos para que adopten las medidas procedentes respecto de violaciones a la legislación laboral en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el Trabajo;

- 2) Los requerimientos que tengan por objeto comprobar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley y demás disposiciones aplicables en la materia;
- 3) Los emplazamientos a los presuntos infractores, a efecto de que concurran a la audiencia o, en su caso, se apersonen en el procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones;
- 4) Las providencias dictadas por las Autoridades del Trabajo para la aplicación de sanciones que regula esta Ley;
- 5) Las resoluciones emitidas por las Autoridades del Trabajo competentes;
- 6) Entrega de documentación a petición de parte interesada; y,
- 7) Cualquier otra orden o requerimiento que se relacione con la aplicación del ordenamiento jurídico en materia laboral.

En todo caso, el acto de la notificación por vía electrónica a que se refiere este Artículo, procede siempre que pueda comprobarse fehacientemente la correcta recepción de la misma y que los documentos digitalizados obren en original o se encuentren en fotocopia debidamente cotejada o autenticada y estén a disposición del particular en el expediente que al efecto se constituya. La notificación por vía electrónica debe practicarse directamente a las partes intervinientes, cuando no tenga acreditado apoderado en las diligencias de que se trate.

Cuando se demuestre que hay acciones de evitar la notificación por parte del patrono, se le debe aplicar la sanción respectiva.

ARTÍCULO 72.- Una vez complementado lo establecido en el Artículo 517 del Código de Trabajo, por los trabajadores, la Dirección General del Trabajo (DGT), debe establecer una dirección de correo electrónico para recibir copia de notificaciones de los trabajadores de su intención de organizar un sindicato en una empresa. Cuando los trabajadores notifiquen a su patrono por correo electrónico, se debe enviar copia a dicha dirección electrónica a la Dirección General de Trabajo (DGT) con acuse de recibo al patrono y a los trabajadores. En el acuse de recibo de forma automática, la Dirección General de Trabajo (DGT)

debe indicar que los trabajadores firmantes quedan bajo la protección especial del Estado, desde el momento que notificaron al patrono.

En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta recibir la constancia de la personería jurídica, ninguno de aquellos trabajadores puede ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

ARTÍCULO 73.- En casos de despidos, traslados o desmejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que se encuentren bajo protección especial del Estado, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe emitir actas de notificación a los patronos que requieran el reintegro de los trabajadores y líderes sindicalizados despedidos y debe realizar inspecciones de seguimiento para verificar el cumplimiento de las acciones requeridas de reintegro. En casos de incumplimiento se debe imponer las sanciones correspondientes e instar a los trabajadores a utilizar los servicios gratuitos de la Procuraduría General de Trabajo (PGT) para proseguir la acción judicial.

CAPÍTULO II

SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 74.- El empleado puede comparecer a la audiencia o ejercitar sus derechos:

- 1) Personalmente o por conducto de apoderado legal, tratándose de personas naturales; y,
- 2) A través de su representante legal o apoderado legal, tratándose de personas jurídicas.

ARTÍCULO 75.- La acreditación de personalidad se debe realizar conforme a las disposiciones de la Ley de Procedimiento Administrativo que resulten aplicables. En todo caso, las Autoridades del Trabajo deben tener por acreditada la personalidad de los comparecientes, siempre que, de los documentos exhibidos, de las actuaciones que obren en autos o de los registros para acreditar personalidad que al efecto se

establezcan, se llegue al pleno convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

ARTÍCULO 76.- El emplazado puede ofrecer cualquier medio de prueba para desvirtuar el contenido de las actas de Inspección. Para la admisión de las pruebas, las Autoridades del Trabajo deben ajustarse a las reglas siguientes:

- 1) Deben estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado;
- 2) La inspección puede ser utilizada cuando permita a la Dirección General, Jefatura u Oficina Regional competente de la Inspección del Trabajo en forma clara y eficaz, apreciar, por las exterioridades de la cosa inspeccionada, el hecho que trata de averiguarse; y,
- 3) Las consistentes en informes o comunicaciones a cargo de otras autoridades, sólo son admisibles cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo.

ARTÍCULO 77.- Recibidas las pruebas que en su caso ofrezca el emplazado, se debe proceder a admitir o rechazar en el acto las mismas, señalando en su caso, día y hora para la continuación de la audiencia de descargo, con el único propósito de evacuar las pruebas correspondientes, la que debe desarrollarse en un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 78.- Una vez oído al emplazado y evacuadas las pruebas admitidas, se debe dictar auto del cierre de la audiencia para dictar resolución. Del auto en que conste esta diligencia se debe notificar al interesado.

CAPÍTULO III **RESOLUCIONES**

ARTÍCULO 79.- Las resoluciones que emitan las Jefaturas Regionales de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), en las que se impongan sanciones por violaciones a la legislación laboral deben contener:

- 1) Lugar y fecha de su emisión;
- 2) Autoridad que la dicte;
- 3) Nombre, razón o denominación social del infractor;
- 4) Dirección y Domicilio del Centro de Trabajo;

- 5) Relación de las actuaciones que obren en autos, incluyendo las pruebas admitidas y evacuadas y en general la motivación de la resolución;
- 6) Disposiciones legales en que se funde la competencia de la autoridad que la emite, así como la fundamentación legal de fondo en que se basa la resolución;
- 7) Indicación de los trabajadores afectados, que puede ser un grupo genérico de trabajadores en caso de conflictos de naturaleza colectiva;
- 8) Puntos resolutivos;
- 9) Apercebimiento para el cumplimiento de las normas violadas; y.
- 10) Nombre y firma del servidor público que la dicte.

ARTÍCULO 80.- Las resoluciones deben dictarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a aquél en que se haya concluido la audiencia de descargo.

ARTÍCULO 81.- La resolución que sea firme, tiene carácter de título ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

CAPÍTULO IV **INFRACCIONES**

ARTÍCULO 82.- Constituyen infracciones administrativas en materia laboral los incumplimientos de las obligaciones contenidas en el ordenamiento laboral, inclusive las contenidas en la Constitución de la República y esta Ley y, las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, inserción laboral, los contratos colectivos de condiciones de trabajo y las normas internacionales del trabajo ratificadas por Honduras, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables de su cumplimiento.

ARTÍCULO 83.- De manera particular, se debe considerar como infracción administrativa el trabajo infantil, debiendo el Inspector del Trabajo asegurar de inmediato lo siguiente:

- 1) Ordenar el retiro de los niños, cuando éstos se encuentren en lugares de trabajo en los que se realizan labores peligrosos y, se libre comunicación a las autoridades competentes; y,

- 2) Se proteja plenamente la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, de los niños que han cumplido la edad mínima autorizada de admisión al empleo, de conformidad a lo estipulado en la Constitución de la República, Código de Trabajo, Código de la Niñez y la Adolescencia y demás leyes del país.

ARTÍCULO 84.- También constituye un acto de obstrucción de la labor Inspectora, la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un Centro de Trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el patrono, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa y/o terceras personas, por órdenes o directrices de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la inspección. Igualmente, es un acto de obstrucción de la labor Inspectora, obstaculizar la participación en la inspección, del trabajador denunciante o su apoderado legal o de la organización de trabajadores que esté constituida en el Centro de Trabajo, representada por su Presidente o por la persona que éste designe.

ARTÍCULO 85.- Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición normativa corresponda a varios sujetos conjuntamente por haber operado la sustitución del patrono, y/o cambio de razón social, éstos responden en forma solidaria por las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan.

En los casos de las empresas cuyos activos sean propiedad de personas naturales o jurídicas con domicilio en el extranjero, la solidaridad antes relacionada debe pasar a los socios y/o representantes de dichas empresas.

CAPÍTULO V

SANCIONES

ARTÍCULO 86.- La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción que corresponda, debe ser ejercida por los Jefes del Cuerpo de Inspectores de cada Oficina Regional del Trabajo o la autoridad de trabajo que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia

la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

ARTÍCULO 87.- Las infracciones o incumplimientos de las obligaciones a que se refiere esta Ley, se deben sancionar con multa pecuniaria, de conformidad con las disposiciones de este Capítulo.

ARTÍCULO 88.- Si como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del patrono, se causa al trabajador un daño personal, real, cierto y/o evaluable en dinero, procede la imposición de sanciones por cada trabajador afectado.

ARTÍCULO 89.- Cuando el patrono infrinja una norma laboral que origine al trabajador un daño económico cuantificable en dinero, se debe imponer al infractor una multa equivalente al veinticinco por ciento (25%) del perjuicio económico causado, quedando el patrono obligado a corregir la violación de la norma infringida pagando al trabajador afectado el monto total de las cantidades legalmente adeudadas.

Si la infracción a la norma laboral perjudica los intereses económicos de más de un (1) trabajador, la multa se debe aplicar por cada trabajador afectado. En todo caso el valor de la multa por la infracción no puede ser inferior de Cinco Mil Lempiras (L.5,000.00) por trabajador, cuando el veinticinco por ciento (25%) del daño económico cuantificable sea inferior a la cantidad antes mencionada.

Cuando el patrono subsane las causas por las cuales ha sido sancionado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del acta que pone fin al procedimiento sancionador, la multa impuesta debe condonársele. Queda expresamente entendido que el beneficio anterior, el patrono únicamente lo puede tener por una sola vez por la misma infracción.

ARTÍCULO 90.- Cuando se infrinjan o vulneren derechos fundamentales protegidos a los trabajadores por la Constitución de la República, el ordenamiento laboral y las normas internacionales del trabajo ratificadas por Honduras, cuyo daño no sea cuantificable en dinero, el importe de la sanción o multa debe ser de Cien Mil Lempiras (L.100,000.00), si la infracción

se realiza a diferentes normas, la multa anterior se debe aplicar por cada infracción.

Toda persona que, por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, debe ser sancionada con una multa de Trescientos Mil Lempiras (L.300,000.00) y la infracción administrativa se debe considerar como una sola.

En los casos de obstrucción a la labor inspectora, la infracción se debe sancionar con una multa de doscientos Cincuenta Mil Lempiras (L.250,000.00) y la infracción administrativa se debe considerar como una sola.

Cuando el patrono incumpla con la obligación de celebrar un contrato colectivo la multa debe ser de Doscientos Mil Lempiras (L.200,000.00).

Cuando el patrono subsane las causas por las cuales ha sido sancionado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que pone fin al procedimiento sancionador, la multa impuesta le debe ser condonada. Si el patrono no subsana la causa por la que fue sancionado dentro del plazo concedido, queda obligado además del pago de la multa a corregir la violación objeto de la misma.

Si el patrono se negare a remediar dichas causas dentro de los plazos establecidos, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través del órgano correspondiente debe promover las acciones pertinentes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones pecuniarias que por reincidencia establece esta Ley.

ARTÍCULO 91.- Las sanciones pecuniarias establecidas en esta Ley, se deben incrementar anualmente en forma automática en proporción al índice de inflación interanual declarado al mes de diciembre de cada año por el Banco Central de Honduras (BCH).

ARTÍCULO 92.- En cualquier caso, las reincidencias del infractor en la comisión de una infracción administrativa, dan lugar a la aplicación de nuevas sanciones pecuniarias con un incremento del veinticinco por ciento (25%) la primera reincidencia, con un

treinta por ciento (30%) en caso de segunda vez y las sucesivas con un cuarenta por ciento (40%) de incremento hasta que se verifique el cumplimiento de la norma laboral violada o trasgredida. El porcentaje de incremento que corresponda, debe aplicarse sobre la última multa impuesta.

A tales efectos, debe considerarse como reincidencia cada una de las subsecuentes infracciones al mismo precepto legal, cometidas dentro del término de un (1) año contado a partir de la fecha del acta en que se hizo constar la primera infracción.

ARTÍCULO 93.- Las Autoridades del Trabajo, deben programar periódicamente cuantas inspecciones se requieran o, debe requerir la presencia del infractor en la sede de la Inspección del Trabajo, según el caso, para verificar que el sujeto responsable ha dado cumplimiento a sus obligaciones laborales, especialmente sobre las que le han recaído una sanción firme. En el caso que se verifique con la inspección correspondiente, la continuidad del incumplimiento, el sujeto responsable debe ser sancionado por reincidencia sin necesidad de requerirlo nuevamente.

ARTÍCULO 94.- Las sanciones deben imponerse sin perjuicio de las penas que correspondan a los delitos en que puedan incurrir los infractores. Cuando del contenido de las actuaciones se desprendan hechos que constituyan la posible comisión de un delito, las Autoridades del Trabajo deben formular la respectiva denuncia ante el Ministerio Público. De igual forma estas sanciones se entienden sin perjuicio de cualquier acción civil o laboral que corresponda conforme a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO 95.- El plazo máximo para el pago de las multas pecuniarias es de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha en que quede firme la resolución administrativa que la imponga.

Cuando sea caducado el plazo anterior y el infractor no haya hecho efectivo el pago de la multa, las Autoridades del Trabajo deben remitir a la Procuraduría General de la República (PGR), certificación de las resoluciones que se dicten, a fin de que ésta proceda a hacer efectivas las multas impuestas.

La Procuraduría General de la República (PGR), debe informar a las Autoridades del Trabajo de las multas que mensualmente

haga efectivas, a través de los mecanismos conducentes que permitan identificarlas y darles seguimiento.

Los valores que surjan de la imposición de las multas deben ser enterados en su totalidad a la Tesorería General de la República (TGR). Por el sistema de Caja Única.

TÍTULO V **RECURSOS**

ARTÍCULO 96.- Contra las resoluciones que pongan fin al procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones, procede el Recurso de Apelación ante el propio órgano que dictó el acto impugnado y éste lo debe remitir en un plazo máximo de tres (3) días hábiles a la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), para su decisión.

El plazo para la interposición del recurso de apelación es de diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 97.- Del escrito de recurso de apelación debe darse traslado a los demás interesados si los hubiere, para que en el plazo de tres (3) días hábiles expongan cuanto estimen procedente.

ARTÍCULO 98.- El órgano competente, de oficio o a petición de parte, debe disponer la producción de prueba por un término máximo de diez (10) días hábiles, cuando estimare que los elementos reunidos en las actuaciones no son suficientes para resolver el recurso.

Producida la prueba, debe dictarse la resolución correspondiente en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

ARTÍCULO 99.- Contra las resoluciones que dicte la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), en relación al recurso de apelación procede el recurso de reposición ante el órgano que lo hubiere dictado. La reposición puede pedirse dentro de los diez (10) días siguientes al de la notificación del acto impugnado. La resolución del recurso de reposición debe poner fin a la vía administrativa.

TÍTULO VI **DISPOSICIONES VARIAS**

CAPÍTULO I **DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 100.- Derogar el Decreto No.39 del 10 de mayo de 1982; el Capítulo III del Título VIII y el Artículo 469 del Código del Trabajo; el Artículo 40 de la Ley del Salario Mínimo y el Artículo 128 del Código de la Niñez y la Adolescencia.

ARTÍCULO 101.- La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social queda facultada para emitir los manuales, guías y cursos de capacitación necesarias para la implementación de esta Ley.

CAPÍTULO II **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

ARTÍCULO 102.- Durante los primeros doce (12) meses de la entrada en vigencia de esta Ley, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, debe desarrollar un proceso de reestructuración integral de la Dirección General de la Inspección del Trabajo, con el objetivo de adecuarla a esta Ley y asegurar los más altos niveles de eficiencia, imparcialidad, responsabilidad, transparencia y moralidad en las labores de promoción y vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social, así como en los procesos en los que se exijan las responsabilidades correspondientes en los casos de infracción o incumplimiento.

A tales efectos, debe practicar a través de una entidad externa especializada en la materia, una evaluación de la experiencia profesional y de los conocimientos teóricos del personal técnico y administrativo involucrado en el servicio de Inspección del Trabajo, de manera que quienes aprueben la evaluación permanezcan en sus cargos, quedando sujetos a lo prescrito en esta Ley; caso contrario, deben ser separados de sus cargos con el pleno reconocimiento de los derechos y prestaciones laborales que les corresponden, de conformidad con la Ley de Servicio Civil.

ARTÍCULO 103.-Por la integralidad que caracteriza el Sistema de Inspección, a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, los Inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional y demás personal técnico y/o Peritos especializados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de otras áreas, pasan a formar parte del Cuerpo de Inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), quedando sujetos como el resto del personal de dicha dependencia a la evaluación que ordena esta Ley.

ARTÍCULO 104.- Los procedimientos de Inspección y de aplicación de sanciones que se encuentren en trámite a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, deben ser resueltos conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

ARTÍCULO 105.-Continúan en vigor las disposiciones administrativas vigentes, en lo que no se opongan a esta Ley.

ARTÍCULO 106.-El Reglamento de aplicación de esta Ley, debe ser aprobado por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en un plazo de noventa (90) días, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.

ARTÍCULO 107.-La presente Ley entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los veintitrés días del mes de enero de dos mil diecisiete.

ANTONIO CÉSAR RIVERA CALLEJAS
PRESIDENTE

MARIO ALONSO PÉREZ LÓPEZ

SECRETARIO

JOSÉ TOMÁS ZAMBRANO MOLINA
SECRETARIO

Al Poder Ejecutivo
Por Tanto: Ejecútese

Tegucigalpa, M.D.C., 10 de marzo de 2017

JUAN ORLANDO HERNÁNDEZ ALVARADO
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS
DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL
CARLOS MADERO



CONVOCATORIA

La suscrita, Secretaria de la Sociedad y del Consejo de Administración de la sociedad mercantil denominada **BANCO LAFISE (HONDURAS), SOCIEDAD ANÓNIMA (BANCO LAFISE, S. A.)**, con instrucciones del Consejo de Administración de la misma, por este medio **CONVOCA** a todos sus accionistas a la Asamblea General que tratará asuntos de carácter **Ordinario y Extraordinario**, de conformidad a lo establecido en el artículo 168 y 169 del Código de Comercio vigente en la República de Honduras. Dicha Asamblea se llevará a cabo el día jueves seis (06) de abril del año dos mil diecisiete (2017), a las dos de la tarde (02:00 P.M.), en la Sala de Capacitación del Departamento de Capital Humano de Banco Lafise, S. A., en el primer piso de Torre Lafise, sita en el Centro Corporativo Los Próceres, colonia San Carlos, Avenida Los Próceres, Boulevard Morazán, Tegucigalpa, M. D. C.

Si no se reuniese quórum legal en esta oportunidad, la Asamblea se celebrará con los accionistas que asistan, el día calendario siguiente, a la misma hora y en el mismo lugar.

Tegucigalpa M.D.C., 14 de marzo del año 2017

Abog. Lizzeth Villatoro
Secretaria de la Sociedad y del Consejo de
Administración
BANCO LAFISE, S.A.

15 M. 2017