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 E.N.A.G.

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

AÑO CXXXVII TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A. LUNES 31 DE MARZO DEL 2014. NUM. 33,393

Sección A

Poder Legislativo

DECRETO No. 354-2013

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto Legislativo No. 230-2010 del 4 de noviembre del 2010 se aprobó el Programa Nacional de Empleo por Hora, como un programa especial de emergencia de carácter temporal, con el fin de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo existentes, evitar el crecimiento de lo índices de desempleo y subempleo en el país, con la ampliación de nuevas oportunidades de trabajo para la población hondureña, en los momentos de crisis económica para el país, con vigencia al 31 de enero de 2014.

CONSIDERANDO: Que las entidades responsables de la coordinación, supervisión y control del Programa Nacional de Empleo por Hora, reportan resultados satisfactorios como consecuencia de su implementación, dado que ha permitido la generación de al menos 177,369 empleos en todo el país, contribuyendo a la reactivación de la economía de las empresas más vulnerables del país, como lo son las micro, pequeña y mediana empresas (MIPYMES) e impactando en los conglomerados poblacionales con más problemas de empleo, tal es el caso de la población joven.

CONSIDERANDO: Que las condiciones actuales de la economía y el mercado de trabajo y la tasa de desempleo abierto que presenta el país, hacen imperativo, la aprobación de leyes que amplíen las oportunidades de empleo y acceso al trabajo, que promuevan la reactivación económica integrada, para dinamizar y ampliar sustancialmente el mercado de trabajo a fin de mejorar las condiciones de vida de los hondureños.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

POR TANTO,

D E C R E T A

La siguiente:

LEY DE EMPLEO POR HORA

ARTICULO 1.- OBJETIVO DE LA LEY. La Presente ley tiene como objetivo, fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento de

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

354-2013	PODER LEGISLATIVO Decreta: LEY DE EMPLEO POR HORA.	A. 1-6
	Otros.	A. 7
	AVANCE	A. 8

Sección B
Avisos Legales B. 1-28

Desprendible para su comodidad

los índices de desempleo y subempleo en el país, abriendo oportunidades de trabajo a la población desempleada.

La presente ley se denomina "Ley de Empleo por Hora" la cual se rige dentro del marco del Plan de Nación y Visión del País, en armonía con la Constitución de la República, la Legislación Laboral y de Seguridad Social y los Convenios Internacionales suscritos y ratificados con la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

ARTICULO 2.- PROPOSITO DE LA LEY. El propósito de esta ley es:

1) Fomentar el empleo digno y decente, evitar el incremento en los índices de desempleo y subempleo, en el sector formal de la economía y simultáneamente lograr que estos trabajadores gocen de los beneficios de la seguridad social y salud ocupacional;

2) Fomentar la educación, capacitación y formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como un mecanismo que facilite su inserción laboral al mercado de trabajo, para alcanzar mejores niveles de productividad y competitividad que redunden en mejores ingresos;

3) Aprovechar el pleno uso de la capacidad instalada de las unidades productivas, dentro del marco de programas de reactivación económicas tanto del sector privado como del sector público, conforme los contenidos del Plan de Nación y Visión del País;

4) Estimular una dinámica de inversión y generación de empleo en el sector privado y en el sector público, especialmente en las ramas de actividades económicas con mayor capacidad de absorción de mano de obra; y,

5) Asegurar que la Población Económicamente Activa (PEA) del país, grupos sociales vulnerables y los jóvenes que cada año se suman a la fuerza laboral, encuentren en el mercado laboral nacional un empleo digno con respeto para sus derechos laborales y lograr que los jóvenes se desarrollen de forma integral, reduciendo los índices de abuso, violencia y delincuencia juvenil que afecta sobre todo a los grupos más vulnerables y que los jóvenes en edad productiva desistan de abandonar el país, poniendo en riesgo sus vidas y el rompimiento de sus vínculos familiares.

ARTÍCULO 3.- MODALIDADES Y FORMAS DE CONTRATACIÓN. Las partes pueden suscribir contratos de trabajo por horas o en medias jornadas ordinarias, diurnas, mixtas o nocturnas bajo las modalidades de:

1) Por tiempo limitado; o,
2) Para obra o servicios determinados.

En estos casos la contratación está sujeta a las regulaciones de los derechos y obligaciones establecidos en la presente Ley.

El trabajador contratado bajo esta modalidad está protegido contra el despido injustificado dentro del término de duración del contrato de trabajo, sujeto a lo que dispone el Artículo 121 del Código de Trabajo.

En los mismos términos es aplicable lo dispuesto en el Artículo 120 reformado literal g) del Código de Trabajo, en lo referido expresamente a recibir conforme a lo estipulado, el beneficio por fallecimiento natural del trabajador, siempre que suceda dentro del término de duración del contrato y se cumpla con los requisitos fijados en la reforma indicada en el Decreto 150-2008 vigente desde el 5 de Noviembre de 2008.

En todo caso, la jornada mínima por la cual se puede contratar bajo esta Ley es de tres (3) horas diarias.

También pueden las partes en forma excepcional suscribir contratos de trabajo en medias jornadas o contratos por horas o en jornadas completas, en las que no se toma en cuenta el porcentaje establecido en el Artículo 4 de la presente Ley, en aquellas nuevas industrias o actividades económicas cuya naturaleza de la actividad empresarial se base en empleo por

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

hora, jornada parcial o medio tiempo, casos como nuevas actividades tecnológicas de comunicaciones como Call Center o Contact Center y otras que deben ser calificadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria constituye jornadas extraordinarias y debe remunerarse conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Por la modalidad especial de esta Ley debe entenderse que el tiempo efectivo de trabajo está regulado por el tipo de jornada que se pacte para los efectos de la aplicación de las sanciones disciplinarias o causas de despido, especialmente en lo que se refiere a la calificación de las faltas o ausencias al trabajo por dos (2) días consecutivos o por tres (3) alternos dentro del mes, en los que se debe considerar como consecutivo la falta o ausencias en dos (2) de los días o jornadas de trabajo efectivo pactado; cualquier otro requerimiento debe ser regulado en el reglamento de la presente Ley.

ARTÍCULO 4.- AMBITO DE APLICACIÓN. La Ley es de aplicación nacional, tanto en el área urbana como rural, para todas las personas naturales o jurídicas empleadoras, propietarias de unidades productivas o de servicios, así como para los programas especiales que desarrolle el sector público y que requieran contratación por períodos determinados.

Las unidades productivas o de servicios, que estén iniciando operaciones o las que ya estén en operación, pueden contratar bajo esta Ley hasta un cuarenta por ciento (40%) de trabajadores y trabajadoras, porcentaje que debe ser calculado sobre la base de la planilla total que se reporte al momento de hacer el registro de la unidad productiva o de servicio ante la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, salvo el caso de aquellas que ya se encuentren registradas.

Para los efectos del párrafo anterior, no se debe tomar en cuenta en la determinación del porcentaje, el número de trabajadores y trabajadoras de temporada que ejecuten labores cíclicas, así como los trabajadores o trabajadoras temporales.

Se exceptúan del porcentaje establecido en este Artículo las empresas que tengan hasta diez (10) trabajadores, debiendo conservar el personal permanente a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley.

En las empresas en donde se encuentre vigente un contrato colectivo, los trabajadores bajo la modalidad de esta ley gozan de los beneficios del contrato colectivo que les puedan ser aplicables, siempre y cuando opten por cotizar conforme a lo dispuesto en el Artículo 60-A del Código de Trabajo.

Hasta un cinco por ciento (5%) del porcentaje fijado en este Artículo de trabajadores y trabajadoras contratados corresponde a grupos sociales vulnerables como son: Adultos mayores, personas con discapacidad, jóvenes expuestos a riesgos de migración y que han sido deportados, jóvenes egresados de procesos de reeducación por infringir la ley, jóvenes rehabilitados del consumo de drogas y alcohol, jóvenes que han abandonado las maras o pandillas, veteranos de guerra y jubilados que reciban pensiones inferiores al salario mínimo.

En cuanto a las unidades productivas o de servicios que tengan de uno (1) a diez (10) trabajadores, la preferencia en la contratación de personas pertenecientes a sectores vulnerables debe ser hasta de un diez por ciento (10%).

Las unidades productivas o de servicios que realicen labores, que si bien son propias de su giro mercantil, pero no son continuas por depender de contratos de producción, contratos por cantidades determinadas para entregas en fechas específicas con clientes ocasionales, de manera que la entrega o la llegada de la fecha prevista le pone fin a la labor contratada, así como aquellas labores que en determinadas temporadas, épocas o fechas del año se intensifican o requieren incremento temporal de mano de obra, pueden contratar trabajadores bajo los términos de esta Ley.

ARTÍCULO 5.- PROHIBICIONES. Son prohibiciones de esta Ley las siguientes:

1) Las unidades productivas o de servicios que contraten trabajadores dentro del marco de esta Ley, no pueden efectuar reducciones de personal asalariado permanente, salvo las justas causas de despido, renuncia o terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

   Las vacantes en puestos permanentes por: despido justificado, terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, renuncia del trabajador permanente o creación de nuevas plazas, en caso de que el empleador decida ocuparlas, se puede cubrir con personal contratado bajo esta Ley, en cuyo caso, automáticamente adquiere la condición de trabajador permanente, entendiéndose que

inicia una nueva relación laboral, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

Al ser cubierta la plaza permanente, el empleador conserva a su discreción el derecho de volver a contratar personal bajo esta modalidad, hasta cubrir el porcentaje del cuarenta por ciento (40%) establecido en el Artículo 4 de la presente Ley.

El empleador que no cumpla con lo estipulado en el párrafo anterior debe ser sancionado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social con una multa equivalente al veinticinco por ciento (25%) de los salarios de su planilla permanente.

2) La celebración de contratos verbales en el marco de la presente Ley.

ARTÍCULO 6.- REMUNERACIÓN. La remuneración de los trabajadores contratados en el ámbito de esta ley, está integrada por:

1) **SALARIO BASE**. Es la retribución que el empleador debe pagarle al trabajador o trabajadora en virtud del contrato de trabajo, misma que debe ser efectiva en moneda de curso legal del país.

Cuando se trate de mano de obra no calificada, el Salario Base no puede ser inferior al valor del salario mínimo hora, aplicable a cada sector de la economía en donde se ejecute la contratación.

Cuando la contratación sea para mano de obra calificada, el Salario Base debe ser el que se pacte entre las partes, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Base por hora que corresponda por Ley.

Se entiende por mano de obra calificada aquella que oferta una persona cuyos estudios técnicos o profesionales y experiencia en la materia de que se trate la contratación, garantice el resultado de la prestación del servicio en cuanto a la productividad y calidad.

El Salario Base debe ser pactado por horas efectivamente trabajadas, sin que excedan las jornadas máximas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo.

El Salario Base se debe calcular de la forma siguiente:

a) Un Salario Base, que se fija por hora y que no es inferior al salario mínimo que para cada sector de la producción o servicios se establezca.

El Salario Base, por hora se obtiene dividiendo el salario mínimo mensual fijado para cada sector, entre el número de horas mensuales fijadas para la jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna. Para obtener las horas mensuales fijadas para la jornada ordinaria diurna, mixta o nocturna, se multiplican las horas que correspondan a las jornadas establecidas en el Código del Trabajo, por el promedio de cuatro punto veintinueve (4.29) semanas al mes.

b) El Salario Base semanal, se obtiene multiplicando el salario base por hora, por las horas efectivamente laboradas por los trabajadores en la semana; y,

c) El Salario Base mensual, se obtiene de la multiplicación del salario base semanal por el promedio de cuatro punto veintinueve (4.29) semanas al mes.

2) DERECHOS ADQUIRIDOS Y COMPENSACIÓN NO HABITUAL.

Las Unidades productivas o de servicios deben pagar a sus trabajadores un Salario Base más los derechos adquiridos que corresponden al décimo tercer y décimo cuarto mes de salario equivalentes a un dieciséis por ciento (16%) sobre el salario base convenido.

Las Unidades productivas o de servicios deben pagar a sus trabajadores una compensación no habitual equivalente al cuatro por ciento (4%) sobre el Salario Base convenido, valor que equivale al pago del auxilio de cesantía, derecho del cual no gozan los trabajadores acogidos al presente régimen de trabajo.

Los derechos a que se refiere este Artículo y la compensación no habitual deben ser pagados en la misma fecha, frecuencia, y modalidad en que se pague el Salario Base

ARTÍCULO 7.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores contratados bajo esta Ley están sujetos a lo que se dispone en la misma en cuanto a derechos obligaciones y beneficios, sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan pactar los contratantes.

Es entendido que los trabajadores contratados bajo la modalidad de Empleo por Hora gozan de los derechos

fundamentales establecidos en el Código de Trabajo y los ocho (8) Convenios fundamentales de la OIT ratificados por el Estado de Honduras, entre los que se encuentran el Convenio 87 y el 98, que garantizan la libertad sindical, la protección del derecho de sindicalización y la negociación colectiva.

Asimismo, tienen derecho a disfrutar de un día de vacaciones remuneradas por mes trabajado, las cuales se deben gozar de acuerdo a lo pactado entre las partes.

ARTÍCULO 8.- PROTECCIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL. En todo lo relativo a medidas de salud, higiene y seguridad ocupacional, riesgos profesionales, Invalidez, Vejez y Muerte, beneficios por muerte natural y enfermedad y maternidad de los trabajadores contratados bajo esta Ley, se está a lo dispuesto en la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y lo que disponga en esta materia la legislación laboral.

Las unidades productivas o de servicios y los trabajadores acogidos al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) deben pagar las tasas de cotización que establece la Ley, sobre la base del salario mensual devengado.

Los empleadores que se incorporen a la presente Ley están sujetos a la cotización que establece la Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

ARTÍCULO 9.- PREFERENCIA PARA LA CONTRATACIÓN PERMANENTE. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen la primera opción para cubrir una plaza permanente en las unidades productivas o de servicios que hagan uso de esta Ley, siempre y cuando el trabajador cumpla con el perfil de la plaza vacante.

ARTÍCULO 10.- SUPERVISIÓN Y CONTROL. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo y la Inspectoría General del Trabajo, debe vigilar el cumplimiento de la presente Ley.

Para los efectos antes mencionados se establece la obligatoriedad del registro de las Unidades Productivas o de Servicios que tengan interés de acogerse al presente régimen. Se exceptúan de este registro, las empresas que implementaron el Decreto Legislativo No. 230-2010.

ARTÍCULO 11.- RELACIONES DE COORDINACIÓN. Para garantizar la eficaz ejecución de la presente Ley, así como la adopción de criterios uniformes en torno a su aplicación, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, debe establecer mecanismos de coordinación con otras instituciones involucradas.

ARTÍCULO 12.- FORMA DE CONTRATACIÓN. Los empleadores deben suscribir contrato individual de trabajo conforme al contrato modelo establecido por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en el que deben consignarse los derechos, obligaciones y responsabilidades de las partes dentro del marco de esta Ley, sin perjuicio de que debe entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la presente Ley, la Constitución de la República, el Código de Trabajo y demás Leyes de Trabajo y Seguridad Social.

Los contratos suscritos deben ser registrados en la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de manera gratuita en un plazo máximo de quince (15) días contados a partir de la suscripción del contrato.

Cuando las contrataciones excedan de un año (1) y las Unidades Productivas y de Servicios, decidan no continuar con la contratación se debe proceder de la forma siguiente:

1) Cuando el contrato haya durado un año se debe pagar una bonificación de un salario, calculado sobre el salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses;

2) Cuando el contrato haya durado dos (2) años se debe pagar una bonificación de un salario y medio, calculado sobre el salario promedio devengado en los últimos (6) seis meses; y,

3) Cuando el contrato haya durado tres(3) años se debe pagar una bonificación de dos (2) salarios calculados sobre el salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses.

Pasados estos períodos al crearse una o más nuevas plazas en la Unidad Productiva y de Servicio contratante, en labores afines a las qué desempeña el trabajador debe ser contratado en dicho cargo considerándose por tiempo indefinido a partir de esa fecha y su relación de trabajo, sujeta a lo qué establece el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y seguridad social, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba. De igual manera pasado el periodo de tres (3) años, cada año

debe contratar de forma indefinida al menos el veinticinco (25%) de sus trabajadores o trabajadoras contratados por hora, sin perjuicio de que puede continuar contratando personal según lo establecido en el Artículo 4 de esta ley referente al porcentaje de contratación de trabajadores y trabajadoras contratados.

Se exceptúan de lo dispuesto en este Artículo aquellas nuevas industrias o actividades económicas cuya naturaleza de la actividad empresarial se base en empleo por hora, jornada parcial o medio tiempo, casos como nuevas actividades tecnológicas de comunicaciones como Call Center o Contact Center y otras que deben ser calificadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

Quien no respete la preferencia al derecho de ser contratados de forma permanente, violentando el derecho de prelación de contratación, al crear una o más plazas nuevas, debe ser sancionado a pagar al trabajador afectado lo que corresponda de conformidad a lo establecido en los artículos 116 y 120 del Código de Trabajo en la proporcionalidad que le corresponda.

La conclusión de la obra o la fecha de terminación del servicio contratado, forzosamente le pone término a la relación de trabajo contratada sin responsabilidad laboral alguna para las partes, entendiéndose que no cabe reclamo por el pago de décimo cuarto mes, décimo tercer mes y auxilio de cesantía, salvo prueba de lo contrario. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo antes de la conclusión de la obra o de la fecha de terminación del servicio conforme a lo dispuesto en el Artículo 121 del Código de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 13.- RECURSOS FINANCIEROS. El Poder Ejecutivo debe garantizar los recursos presupuestarios requeridos a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social para la aplicación efectiva e inmediata de la presente Ley.

El personal que ejecute la presente Ley y el personal del Observatorio del Mercado Laboral deben ser integrados al presupuesto de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

El personal que actualmente se encuentre contratado con recursos asignados al Programa Nacional de Empleo por Hora, pasa a formar parte del personal permanente de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, una vez que entre en vigencia la presente Ley.

ARTÍCULO 14.- CASOS NO PREVISTOS. Cualquier caso no previsto en esta Ley o su Reglamento se debe resolver de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo, convenios internacionales del trabajo y las disposiciones del Código de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 15.- REGLAMENTACIÓN. El Poder Ejecutivo por intermedio de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social debe reglamentar la presente ley, en un plazo máximo de sesenta (60) días, a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

ARTÍCULO 16.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo No. 230-2010 se someten a las disposiciones contenidas en el mismo, entendiéndose que con la vigencia de la presente Ley inicia una nueva relación laboral.

ARTÍCULO 17.- VIGENCIA Y PUBLICACIÓN. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, 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 veinte días del mes de enero de dos mil catorce.

MAURICIO OLIVA HERRERA
PRESIDENTE, POR LA LEY

GLADIS AURORA LÓPEZ CALDERÓN
SECRETARIA

ÁNGEL DARÍO BANEGAS LEIVA
SECRETARIO

Líbrese al Poder Ejecutivo en fecha 3 de marzo de 2014.

Por tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 24 de marzo de 2014.

JUAN ORLANDO HERNÁNDEZ ALVARADO
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

CARLOS MADERO