



Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

Dirección General de Salarios

DECRETO NÚMERO 103

EL CONGRESO NACIONAL

DECRETA:

La siguiente:

“LEY DEL SALARIO MINIMO”

CAPITULO I OBJETO DE LA LEY

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

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

CAPITULO II DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALARIOS

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

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

ARTICULO 5o.- Son requisitos para ser Director y Sub Director General:

a) Ser mayor de veinticinco años; b) Ser hondureño por nacimiento; c) Ser de reconocida competencia profesional, preferentemente en materia económica social y jurídica; y d) Ser de conducta honorable.

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



ARTICULO 60.- Es incompatible con el cargo de Director y Sub Director General, dedicarse a negocios particulares en el ejercicio de profesión alguna.

CAPITULO III DE LAS ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR

ARTICULO 70.- Además de las contenidas en otros artículos de esta Ley, y sus Reglamentos, el Director General tendrá las siguientes atribuciones:

a) Asesorar a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en la Política General de Salarios; b) Estudiar las condiciones de vida y de trabajo que prevalezcan en el país, en las distintas actividades económicas y en relación con: El precio de la vivienda, el vestido, alimentos de primera necesidad, la situación financiera de las empresas, condiciones y tendencias de empleo, condiciones de mercado, situación competitiva, productividad, cambios en la estructura de los salarios, horas de trabajo, facilidad que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivos y demás circunstancias susceptibles de influir en el mercado de trabajo; c) Someter a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, un informe anual de sus actividades realizadas durante el año anterior, incluyendo la información, datos y recomendaciones que juzgue conveniente sobre la legislación relacionada con los asuntos tratados en esta Ley; d) Investigar y obtener datos por si o por medio de los representantes que él autorice, sobre salarios, horas de trabajo y demás condiciones y prácticas del empleo, nóminas o planillas, estados financieros de las empresas, verificar investigaciones y recopilar datos de los centros de trabajo y cualquier otra información o documentación que fuere necesaria para los fines de la presente Ley; e) Juramentar y recibir testimonios, datos o informaciones; y f) Facilitar a los Miembros de las Comisiones de Salario todos los estudios, informes y cualquier otro dato que sea pertinente.

ARTICULO 80.- La falsedad cometida en las informaciones o declaraciones rendidas ante el Director será sancionada de conformidad con las leyes penales. La persona que rehusare a acudir a una citación expedida por el Director o que suministrare datos o informes falsos, será sancionado con una multa de veinte a quinientos lempiras, y en caso de reincidencia con un cincuenta por ciento de recargo sobre la última multa impuesta, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación respectiva.

Para este efecto queda autorizada la Dirección General de Salarios para imponer dichas multas, las que se harán efectivas si fuere necesario para la vía de apremio.

ARTICULO 90.- Para imponer las multas a que alude el artículo anterior el Director mandará oír al infractor, dentro de tres días, más un día por cada veinte kilómetros de distancia, contados a partir del día siguiente desde que éste fuere notificado en legal forma. De lo que conteste o en su defecto, mandará a abrir el caso a prueba por el término de (10) días comunes; para proposición y práctica de las que sean pertinentes. Trascurrido dicho término, el Director emitirá el fallo que corresponda.

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



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

CAPITULO IV COOPERACIÓN DEL GOBIERNO

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

CAPITULO V DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES

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

a) Elaborar las hojas de servicio de sus trabajadores los registros de los salarios, horas y demás condiciones y prácticas de trabajo mantenidas por él, y conservar dichos documentos en su oficina principal por un período no menor de cinco años; b) Suministrar a la Dirección toda información a su alcance sobre salarios, hora de labor, condiciones de trabajo, situación financiera de su empresa o establecimientos y cualquiera otro datos necesarios a los fines de esta Ley y sus Reglamentos; c) Permitir al Director o su representante, libre acceso a los centros de trabajo, con el fin de obtener información acerca de las condiciones que en éstos prevalezcan; d) Permitir al Director o a su representante que examinen, copien las nóminas o planillas de pago, constancias de salarios, hora de trabajo, estados financieros, examinar libros de contabilidad y cualquier otro documento o información que fuese necesario para los fines de esta Ley; y e) Conceder permiso para que cualquiera de sus trabajadores pueda ausentarse de su trabajo, con el propósito de servir como miembro de una Comisión de Salario Mínimo.

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

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



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

CAPITULO VI DE LAS COMISIONES DE SALARIO MINIMO

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

- a) Es requisito para ser miembro de una Comisión de Salario Mínimo, ser hondureño por nacimiento, mayor de edad, saber leer y escribir y gozar de buena conducta;
- b) El Director solicitará de los patronos y trabajadores de la industria a considerarse, a través de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, que dentro de un plazo de quince días presenten nóminas de candidatos, para los cargos de miembros de una Comisión de Salario Mínimo para dicha industria;
- c) Una vez sometida las nóminas correspondientes, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, nombrará de entre los candidatos propuestos tres miembros representantes del interés patronal y tres miembros representativos del sector obrero, con sus respectivos suplentes. La misma Secretaría nombrará además dos miembros propietarios y dos suplentes en representación del interés público, los que deberán ser funcionarios altamente calificados para servir en las Comisiones de Salario Mínimo;
- d) Si no se presentaren nóminas dentro del término señalado en el inciso b), se requerirá al interesado para que dentro del término de diez días presente su nómina de candidatos. Vencido este plazo sin presentarse las nóminas, se hará la designación, seleccionando de entre las personas que llenen los requisitos legales, que deben representar al interés causante de la omisión; y
- e) La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social notificará inmediatamente a los miembros su nombramiento, concediéndoles un plazo de ocho días para comunicar su aceptación. Transcurrido este plazo y de no haberse recibido nota de aceptación o de haber alguno de los candidatos rechazado al cargo, la misma Secretaría nombrará sustitutos de entre los restantes candidatos propuestos por el interés patronal o por el interés obrero o a falta de

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



éstos, de entre personas que cumplan los requisitos de este artículo. Dichos sustitutos serán debidamente notificados de sus nombramientos, para los efectos previstos en este literal.

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

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

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

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

CAPITULO VII NORMAS SOBRE SALARIOS MINIMOS

ARTÍCULO 20.- Los Salarios Mínimos se fijarán tomando en cuenta los propósitos y fines de esta Ley. Deberán ser los más altos que razonablemente la industria pueda pagar, dando consideración debida a las condiciones económicas y de competencia, y no han de dar a ninguna zona o región ventajas de competencia sobre otras. Si los Salarios pagados por los patronos fuesen por jornada de trabajo u otra unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades o por cualquiera otra modalidad de pago, la remuneración que se pague deberá ser suficiente para que un trabajador de mediano rendimiento obtenga, por los menos, el salario mínimo fijado para la industria que se trate. (Este artículo es reformado en el Decreto 43-97).

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

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



CAPITULO VIII DE LAS CLASIFICACIONES

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

ARTICULO 23.- Las comisiones podrán recomendar la fijación de Salario Mínimo diferentes para cada zona económica y por regiones, cuando a su juicio sea aconsejable, a causa de las diferentes condiciones existentes y clases de actividad.

ARTICULO 24.- Podrán fijarse salarios móviles, determinados por la relación básica existente entre el precio del producto y los salarios, bien por promedios quincenales o mensuales de dicho precio, o por cualquier otro medios que se considere adecuado a los fines de esta Ley, con miras a los intereses de los trabajadores y a la estabilidad y prosperidad de las industrias. En todo caso los salarios móviles no serán inferiores a los salarios básicos que se fijen para la industria de que se trate.

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

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

CAPITULO IX ACCION DE LAS COMISIONES

ARTICULO 26.- Cerrada la audiencia y una vez terminadas las deliberaciones, dentro de los quince días subsiguientes, el proyecto de Acuerdo de fijación de Salario Mínimo que prepare la Comisión para la Industria de que se trate, se mandará publicar en el Diario

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



Oficial “La Gaceta”, y se concederá a las partes interesadas un plazo improrrogable de veinte días, a partir de terminada la publicación, para someter argumentos por escrito en favor o contra del proyecto de acuerdo. Su publicación deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a su entrega oficial por la Comisión.

ARTICULO 27.- Una vez considerados los argumentos de las partes, la Comisión remitirá a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, un informe que contenga sus conclusiones de hecho y un Proyecto de Acuerdo fijando el tipo o los tipos de Salario Mínimo, que deben pagarse en la actividad económica objeto de la investigación.

Dicho informe será firmado, siendo posible, por todos, los miembros de la Comisión aunque alguno o algunos de estos salven su voto. En todo caso, deberá ser el resultado de por lo menos el voto conforme de cinco de sus miembros. Los votos particulares se acompañarán al informe.

CAPITULO X

ACCION DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 28.- El Secretario de Trabajo y Seguridad Social, tendrá un plazo de veinte días a partir de la fecha de recibo del informe de la Comisión, para aprobar o devolver el proyecto. Si no lo aprobare lo devolverá a la Comisión por conducto del Director para su reconsideración, exponiendo las razones que tuviere para su devolución.

Si en un Proyecto de Acuerdo se recomendaren varios tipos de salario para distintas clasificaciones o sub-divisiones de una industria y la Secretaría de Trabajo no aceptare uno o más de los tipos de salarios recomendados o tuviere objeciones a cualquiera otra parte del Proyecto de Acuerdo, podrá devolver a la Comisión para su reconsideración la parte objetada y aprobar el resto del Proyecto de Acuerdo. La Secretaría deberá exponer las razones en que fundamente su decisión de devolver la parte objetada.

El Director convocará a los mismos miembros de la Comisión para conocer de las observaciones de la Secretaría luego de consideradas, la Comisión remitirá a la Secretaría el Proyecto de Acuerdo que definitivamente adopte y la Secretaría no podrá negarse a dar su aprobación al Proyecto de Acuerdo.

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

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

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



Acuerdo entrará en vigencia quince días después de su publicación, la que deberá hacerse dentro del término señalado en el Artículo 26.

CAPITULO XI DIVULGACIÓN DE LOS ACUERDOS APROBADOS

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

CAPITULO XII DE LOS INCAPACES Y APRENDICES

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

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

CAPITULO XIII REGLAMENTACIÓN DE TRABAJO A DOMICILIO

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

CAPITULO XIV DE LA REVISIÓN DE LOS SALARIOS MINIMOS

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



ARTICULO 35.- Los Salarios Mínimos deberán ser revisados por lo menos una vez cada tres años, contados desde la fecha de su fijación o de su última revisión. (Este artículo es reformado en el Decreto 43-97).

CAPITULO XV DE LA RESPONSABILIDAD PATRONAL

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

ARTICULO 37.- Será sancionado con una multa de CIEN A MIL LEMPIRAS, según la gravedad de la infracción, que se determinará de acuerdo con los reglamentos respectivos, todo patrono que rebaje en categoría, imponga condiciones onerosas de trabajo, discrimine en cualquier forma o tome otra clase de represalias contra cualquiera de sus trabajadores porque éste haya servido, sirva o se proponga servir como Miembro de una Comisión de Salario Mínimo, haya prestado, vaya a prestar o preste, testimonio ante una Comisión. El trabajador que hubiere servido como Miembro de una Comisión de Salario Mínimo o prestado testimonio ante la misma, no podrá ser trasladado, rebajado de categoría o despedido de su trabajo dentro de los seis meses posteriores a haber cesado en sus funciones o rendido testimonio, sin comprobarse previamente en juicio sumario ante Juez competente que existe justa causa.

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

CAPITULO XVI DE LA VIGILANCIA Y SANCIONES

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

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



ARTÍCULO 40.- Toda violación a un acuerdo de fijación de Salario Mínimo, será constitutiva de falta laboral y dará lugar a una multa de CIEN A MIL LEMPIRAS que impondrá la Dirección. La reincidencia será sancionada con un cincuenta por ciento de recargo sobre la última multa impuesta.

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

CAPITULO XVII DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 42.- Los miembros de las Comisiones de Salario Mínimo son funcionarios Públicos sujetos a la acción de responsabilidad civil y penal que procede.

ARTÍCULO 43.- La acción derivada del derecho que se reconoce en el artículo 39 de esta Ley, prescribirá en dos años contados a partir de la fecha en que ocurrió la causa que motiva su ejercicio.

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

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

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

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

ARTICULO 48.- Quedan exceptuados de esta Ley, los empleados públicos cuyo puesto ha sido creado por la Constitución, la Ley, Decreto Ejecutivo o Acuerdo Municipal, así como también los Gerentes, Administradores y Profesionales.

Los trabajadores de oficios domésticos en habitaciones o residencias particulares, estarán sujetos a un régimen especial.

“Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s”



Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

Dirección General de Salarios

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

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

Asimismo, queda facultada la Asesoría Jurídica para reclamar el pago de las multas que hubiere impuesto la Dirección. Las atribuciones que anteceden pasarán al Asesor Jurídico de la Dirección General de Salarios, al crearse dicho cargo.

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

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

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

MARIO RIVERA LOPEZ
Presidente

LUIS MENDOZA FUGON
Secretario

JESÚS MARIA HERRERA R.
Secretario

Al Poder ejecutivo
Por Tanto: Ejecútese
Tegucigalpa, M.D.C., 30 de abril de 1971.

OSWALDO LOPEZ ARELLANO

"Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s"

Residencial La Hacienda, Boulevard La Hacienda
Teléfono (504) 2232-6025 www.trabajo.gob.hn
Tegucigalpa, M.D.C. Honduras, C.A.



Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

Dirección General de Salarios

Presidente de la República

AMADO H. NÚÑEZ V.

Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social

NOTA: Publicado en el Diario Oficial "LA GACETA", de fecha 3 de junio de 1971
(Número 20,390)

"Promoviendo el empleo digno y el diálogo social es compromiso y responsabilidad de tod@s"

Residencial La Hacienda, Boulevard La Hacienda
Teléfono (504) 2232-6025 www.trabajo.gob.hn
Tegucigalpa, M.D.C. Honduras, C.A.