

(L.20.000,000.00), para la construcción del **MERCADO MUNICIPAL DE LA ENTRADA, COPÁN, MUNICIPIO DE NUEVAARCADIA, DEPARTAMENTO DE COPÁN.**

Para la construcción de un Mercado Municipal en la cabecera municipal de la Entrada, Copán, municipio de Nueva Arcadia, en el departamento de Copán, siendo ejecutor de la obra la Corporación Municipal de dicho municipio.

ARTÍCULO 2.- El presente Decreto 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 diez días del mes de septiembre de dos mil diecinueve.

ANTONIO CÉSAR RIVERA CALLEJAS
PRESIDENTE

JOSÉ TOMÁS ZAMBRANO MOLINA
SECRETARIO

ROSSEL RENÁN INESTROZA MARTINEZ
SECRETARIO

Por Tanto: Publíquese

Poder Legislativo

DECRETO No. 93-2019

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que de conformidad a los artículos 127 y 128 de la Constitución de la República, 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 lo cual las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

CONSIDERANDO: Que el 6 de junio del año 2016, Honduras ratificó el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo 2006, mismo que entró en vigor el 6 de junio del 2017, reconociendo el respeto y la jerarquía de los tratados internacionales, cimentando las bases, en materia de empleo, para mantener el trabajo de gente de mar hondureña, embarcados en compañías navieras extranjeras y generar condiciones para el acceso a oportunidades de empleo en la industria marítima mundial.

CONSIDERANDO: Que Honduras es un país que ostenta un alto potencial marítimo cuya principal base es el hombre de mar hondureño. La estadística internacional estima una gran cantidad de hondureños embarcados que han optado por la vida en el mar como medio de sustento; sin embargo

La Gaceta

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

ABOG. THELMA LETICIA NEDA
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

actualmente la mano de obra embarcada es a escala básica por lo que se requiere de una legislación nacional que permita la capacitación de oficiales y marinos con el fin que puedan ostentar cargos de mayor jerarquía en los buques mercantes, incrementando así, la fuente de recursos económicos provenientes del desempeño de la actividad laboral marítima.

CONSIDERANDO: Que la industria marítima es vital para la economía de Honduras, constituyendo un alto porcentaje de su comercio internacional por transporte marítimo por lo que se hace imperativa la necesidad de la creación de una herramienta legal que permita al Estado garantizar los derechos laborales y sociales de gente de mar hondureña empleada en buques de banderas nacionales y extranjeras.

CONSIDERANDO: Que de acuerdo a la Constitución de la República y demás legislación correspondiente, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social es la encargado de lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, inclusive de los discapacitados, el salario, la formación de mano de obra, el fomento de la educación obrera y de las relaciones obreras patronales, la inmigración laboral selectiva, la coordinación del sistema de Seguridad Social, el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de Sindicatos y demás organizaciones laborales, lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional, el manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

CONSIDERANDO: Que la Dirección General de la Marina Mercante (DGMM) está a cargo de la administración, control y coordinación de todas las actividades relacionadas con la marina mercante y el transporte marítimo, la seguridad marítima, la protección del medio ambiente marino, la formación y titulación de la gente de mar.

CONSIDERANDO: Que el Instituto Nacional de Formación Profesional (INPOP), creado mediante Decreto Ley No. 10, del 28 de diciembre de 1972, es la institución rectora de las políticas de formación profesional encaminadas al desarrollo económico y social del país y para todos los sectores de la economía, proporcionando a los hondureños una opción de

formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna.

CONSIDERANDO: Que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) tiene como finalidades garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a los servicios sociales necesarios para el logro del bienestar individual y colectivo.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con el Artículo 205 Atribución 1) 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 ESPECIAL PARA EL RECLUTAMIENTO,
COLOCACIÓN Y CONTRATACIÓN DE GENTE
DE MAR HONDUREÑA EN LA INDUSTRIA DE
CRUCEROS**

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1.- OBJETO. La presente Ley tiene por objeto regular el proceso de reclutamiento, contratación y colocación de la gente de mar de nacionalidad hondureña o domiciliada en Honduras, que labore en buques de cruceros con bandera de cualquier nacionalidad incluyendo la de Honduras estableciendo, además, las disposiciones para garantizar sus derechos laborales y sociales en el desempeño de dichas labores.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente Ley rige en todo el territorio nacional y aplica a las personas naturales de nacionalidad hondureña o domiciliadas en Honduras, formadas y certificadas como gente de mar por la Dirección General de Marina Mercante (DGMM), que sean contratadas en buques de crucero con bandera de cualquier nacionalidad, a las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, domiciliadas en Honduras, que se dediquen a la contratación y colocación de gente de mar; así mismo a los

muelles y servicios conexos donde los precitados buques de cruceros con bandera extranjera realicen operaciones.

ARTÍCULO 3.- AUTORIDAD COMPETENTE. En el ejercicio de sus facultades institucionales y legales, es competencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, de la Dirección General de Marina Mercante (DGMM), Instituto Nacional de Formación Profesional y el Instituto Hondureño de Seguridad Social, respectivamente, la aplicación, vigilancia y cumplimiento de la presente Ley; quienes deben establecer los mecanismos de coordinación y cooperación entre sí, sin perjuicio de la coordinación y colaboración que deban realizar con otras instituciones estatales.

ARTÍCULO 4.- DEFINICIONES. Para los efectos de la presente Ley, se entiende por:

- 1) **Accidente de Trabajo:** Cualquier lesión ocurrida a la gente de mar durante el cumplimiento de la relación laboral, de acuerdo a lo conceptualizado en el Código del Trabajo;
- 2) **Acuerdo de Empleo:** Es el instrumento escrito que contiene los términos, derechos, obligaciones y condiciones que rigen la relación laboral entre el empleador o empleadora y la gente de mar. El Estado debe estructurar un contrato marco para establecer las condiciones específicas que deben regir las relaciones laborales;
- 3) **Agencia de Empleo:** Toda persona natural o jurídica, nacional o extranjera, legalmente constituida en Honduras, debidamente autorizada por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social que, de manera directa o indirecta se dedique al reclutamiento, contratación y colocación de gente de mar para laborar en buques de cruceros de bandera nacional o extranjera;
- 4) **Beneficiario:** Es la persona a quien se le debe pagar, en caso de muerte de la gente de mar, las compensaciones y cualquier otro beneficio derivados del contrato de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente de Honduras;

- 5) **Empleador o Empleadora:** Cualquier persona natural o jurídica, nacional o extranjera, sociedad, corporación o agencia de colocación, domiciliada en Honduras, debidamente autorizada por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, propietaria de un buque o aquella que, en virtud de la presente Ley, ha asumido cumplir con todos los deberes y las responsabilidades respecto de la gente de mar, tales como, la Agencia de Empleo, el administrador, el agente, el fletador o el capitán, según sea el caso;
- 6) **Enfermedad Profesional:** cualquier enfermedad derivada del cumplimiento de sus labores;
- 7) **Jornada Ordinaria de Trabajo:** Comprende las ocho (8) horas de trabajo que la gente de mar debe realizar dentro de un período de veinticuatro (24) horas;
- 8) **Gente de Mar:** Toda persona natural de nacionalidad hondureña o domiciliada en Honduras, formada y certificada por la Dirección General de Marina Mercante (DGMM), de acuerdo con la normativa reglamentaria que acredite el conocimiento y la idoneidad profesional, contratada para trabajar en el exterior, en cualquier cargo, a bordo de un buque de crucero con bandera extranjera y nacional;
- 9) **Incapacidad Parcial Permanente:** Es la disminución de facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo.
- 10) **Incapacidad Temporal:** Es la que impide al trabajador dedicarse a sus labores habituales durante un período limitado de tiempo que no exceda de un año, siempre que al terminar su curación quede apto para el trabajo.
- 11) **Intermediación laboral:** Actividad realizada por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social o una agencia de empleo debidamente autorizada, para el reclutamiento, la contratación y colocación de gente de mar en buques de crucero de bandera extranjera y nacional;
- 12) **Receptor:** La persona designada por la gente de mar para recibir las remesas en Honduras;

13) Salario Base: Es la remuneración, cualesquiera que sean los elementos que la componen, correspondiente a las horas normales de trabajo, excluyendo los pagos en concepto de horas extras, primas, asignaciones, vacaciones pagadas o cualquier otra remuneración adicional;

14) Salida: Se refiere a la salida desde el punto de contratación de la gente de mar por vía aérea, marítima o terrestre hasta el punto de embarque, ya sea en puerto hondureño o extranjero; y,

15) Términos y condiciones de empleo de la gente de mar: Son las condiciones mínimas establecidas en la presente Ley, los Convenios Internacionales, los contratos individuales y colectivos de trabajo, el Código del Trabajo y demás normativa laboral aplicable, las cuales deben cumplir los empleadores y empleadoras que contraten gente de mar.

CAPÍTULO II

DE LA CONTRATACIÓN DE LA GENTE DE MAR HONDUREÑA

ARTÍCULO 5.- La contratación y colocación de la gente de mar hondureña en la Industria de Cruceros debe realizarse de forma directa por las Navieras o mediante las Agencias de Empleo debidamente autorizadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. En cualquier caso y en virtud de la presente Ley, el contratante debe ser el empleador y debe cumplir con todos los deberes y las responsabilidades respecto de la gente de mar.

En caso de que la contratación sea directa, la naviera debe contar con un representante inscrito en el Registro de Patronos de conformidad al sistema del Registro Nacional Simplificado de Patronos que contempla la Ley de Inspección del Trabajo.

TÍTULO I

DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO

ARTÍCULO 6.- AGENCIAS DE EMPLEO DE GENTE DE MAR. Las agencias de contratación y colocación de gente de mar, deben cumplir las condiciones y requisitos

de autorización establecidos en la presente Ley y las disposiciones contenidas en el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo 2006 y someterse a la supervisión de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, respetando los términos y condiciones de empleo, a efecto de garantizar que sus actividades se realicen en estricto cumplimiento de la legislación aplicable. Para efectos de funcionamientos de las Agencias de Empleo de la gente de mar, las mismas deben suscribir acuerdos o convenios con las navieras, embarcaciones o buques de crucero donde se establezcan la condición de representación, las obligaciones, responsabilidades respecto a la contratación de gente de mar.

Las Agencias de Empleo deben prestar sus servicios de forma eficaz y responsable a la gente de mar para que puedan encontrar empleo a bordo de buques de crucero con bandera extranjera y nacional, sin que lo anterior represente costo alguno para la gente de mar.

Cuando la relación laboral sea a través de las Agencias de Empleo, éstas asumen el carácter de empleador y deben ser responsables sobre las reclamaciones por incumplimientos a los términos y condiciones de empleo de la gente de mar.

ARTÍCULO 7.- OBLIGACIONES DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO.- Las Agencias de Empleo tienen como mínimo, las obligaciones siguientes:

- 1) Llevar un registro actualizado de toda la gente de mar contratada o colocada, el cual debe ponerse a disposición de las autoridades competentes para fines de supervisión, inspección y cualquier otro fin que consideren oportuno;
- 2) Garantizar que la gente de mar conozca los derechos y obligaciones previstos en sus contratos de trabajo antes, durante y después del proceso de contratación y que se adopten las medidas apropiadas para que la gente de mar pueda revisar y analizar su contrato de trabajo antes de firmarlo en tantos originales como sea necesario y la entrega de los ejemplares a las partes involucradas;
- 3) Verificar que la gente de mar contratada o colocada posea las calificaciones y los documentos necesarios para el empleo de que se trate y que los contratos de

trabajo de la gente de mar estén conformes con la legislación nacional e internacional aplicable;

- 4) Garantizar que los armadores tengan los medios necesarios para evitar que la gente de mar sea abandonada en puerto extranjero;
- 5) Examinar y contestar toda queja relativa y notificar las quejas pendientes a las autoridades competentes; y,
- 6) Establecer un sistema de protección, mediante un seguro o de una medida apropiada equivalente, para indemnizar a la gente de mar las pérdidas pecuniarias en las que podría incurrir a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ella tenga la Agencia de Empleo, el armador en virtud del contrato de empleo.

La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social debe supervisar y controlar a las Agencias de Empleos a efecto que cumplan con las disposiciones nacionales e internacionales aplicables.

ARTÍCULO 8.- PROHIBICIONES.- Las Agencias de Empleo de conformidad con el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo 2006, tiene las prohibiciones siguientes:

- 1) Emplear medios, mecanismos o listas destinados a impedir que la gente de mar obtenga un empleo para el cual está calificada, o/a disuadirla de ello; y,
- 2) Facturar a la gente de mar, directa o indirectamente y en su totalidad o en parte, los honorarios u otros estipendios por concepto de contratación, colocación u obtención de un empleo, a excepción de los gastos correspondientes a la obtención del certificado médico nacional obligatorio, de la libreta nacional de servicio, antecedentes policiales o penales que sean requeridos, de su pasaporte u otros documentos personales de viaje (a excepción del costo de la visa que debe ser pagada por el empleador).

ARTÍCULO 9.- EMBARQUE Y DESEMBARQUE DE LA GENTE DE MAR. Es competencia de la Dirección General de Marina Mercante (DGMM), llevar el control y registro

del embarque y desembarque de la gente de mar certificada; para tal efecto, las agencias de empleo deben cumplir con los requerimientos establecidos en la reglamentación y mecanismos creados al respecto por dicha Dirección.

CAPÍTULO III **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ARTÍCULO 10.- El empleador o empleadora y la gente de mar, gozan de los derechos, deberes y prohibiciones que emanan de esta Ley, del contrato suscrito y de las diferentes fuentes del derecho laboral aplicables en la legislación hondureña y los convenios internacionales ya firmados.

ARTÍCULO 11.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. De conformidad con la presente Ley, son obligaciones del empleador:

- 1) Cumplir con las disposiciones de la presente Ley y con los términos y condiciones estipulados en el contrato de trabajo suscrito, particularmente en lo referido con el pago puntual de los salarios, el envío de remesas y la resolución expedita de los reclamos presentados por la gente de mar;
- 2) Celebrar un contrato que garantice las condiciones de trabajo y de vida decente y justas a bordo de la embarcación;
- 3) Extender un ejemplar del contrato de trabajo suscrito a la gente de mar y presentar un ejemplar del mismo a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social para efectos de la revisión del cumplimiento de la normativa laboral aplicable y el registro de dicho contrato;
- 4) El pago de un salario o remuneración periódica y completa, de conformidad al contrato de trabajo suscrito;
- 5) Facilitar los mecanismos para el envío de remesas familiares;
- 6) Abstenerse de retener de la remuneración de la gente de mar, cantidades de dinero destinadas a la obtención del empleo o a su conservación;
- 7) Evitar jornadas laborales que excedan de cuarenta y ocho (48) horas a la semana; en caso de trabajar

- horas extraordinarias, éstas deben ser remuneradas por lo menos en un veinticinco por ciento (25%) superiores al salario base por hora;
- 8) Asegurar el goce de vacaciones anuales pagadas, las cuales se deben calcular sobre la base de dos punto cinco (2.5) días por mes laborado;
 - 9) Brindar protección en salud, por medio de la atención médica abordo y en tierra;
 - 10) Repatriación sin costo en los casos de terminación del contrato, despido, o por renuncia de la gente de mar;
 - 11) Indemnizar a la gente de mar en caso de pérdida del buque o naufragio;
 - 12) Brindar alojamiento e instalaciones de esparcimiento seguro y adecuado;
 - 13) Disponer de alimentación y agua potable de buena calidad;
 - 14) Extender cobertura mediante seguros para la tripulación;
 - 15) Extender cobertura a la gente de mar y sus dependientes del Sistema de Protección Social de Honduras, sin perjuicio del provisto en otros acuerdos bilaterales o multilaterales;
 - 16) Garantizar el funcionamiento a bordo del buque, de un mecanismo para reclamos o quejas, así como su libre acceso en todo momento por la gente de mar;
 - 17) Disponer de un lugar de trabajo, en el que se cumplan las normas de higiene y de seguridad respectivas, garantizando que se tomen todas las precauciones razonables para evitar accidentes y lesiones a la gente de mar a bordo del buque, incluida la provisión de equipo de seguridad, prevención de incendios, navegación segura y adecuada del buque y otras precauciones necesarias para evitar accidentes o enfermedades a la gente de mar; y,
 - 18) Garantizar que el lugar de trabajo sea adecuado para la promoción y protección de salud y seguridad de la gente de mar de acuerdo con los estándares y

lineamientos del Título IV del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006.

ARTÍCULO 12.- OBLIGACIONES DE LA GENTE DE MAR. De conformidad con la presente Ley, son obligaciones de la gente de mar:

- 1) Cumplir con las disposiciones de la presente Ley y con los términos y condiciones estipulados en el contrato de trabajo suscrito;
- 2) La gente de mar puede enviar las remesas de forma mensual a través de una Institución Bancaria autorizada para tal efecto en Honduras, al receptor asignado en dicho país u otro que se pueda definir;
- 3) Acatar el régimen disciplinario y las regulaciones marítimas que rigen los contratos laborales y el Código de Ética;
- 4) Acatar las directrices de sus superiores y dar cumplimiento a las políticas del empleador y del buque, incluyendo las políticas y procedimientos de seguridad y cualquier otra directriz relacionada con las mismas;
- 5) La gente de mar debe hacer uso de todo el equipo de seguridad apropiado que se le haya proporcionado y debe asegurarse de que viste adecuadamente desde el punto de vista de la seguridad para el trabajo a cargo;
- 6) Ser diligente con sus obligaciones respecto del buque, sus almacenes y carga, ya sea abordo o no del buque;
- 7) Comportarse en todo momento de forma apropiada y respetuosa con sus compañeros de trabajo, pasajeros, estibadores, autoridades en los puertos y cualquier otra persona relacionada de manera oficial con el Buque de Embarcación;
- 8) Responsabilizarse por su salud durante el tiempo que se encuentre a bordo del Buque, llevando un estilo de vida saludable, lo cual incluye la toma de medicamentos y cambios de hábitos prescritos por el médico según corresponda; y,

- 9) La Dirección General de Marina Mercante (DGMM) en un término de tres (3) días calendarios debe notificar a la Secretaría de Estados en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social el desembarque de la Gente de Mar en Honduras.

ARTÍCULO 13.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA GENTE DE MAR. El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), debe ser el responsable de brindar los cursos, capacitaciones y formación general para la gente de mar según la demanda de la industria marítima. La Dirección General de la Marina Mercante (DGMM) debe ser la responsable de dirigir y brindar la formación y titulación de gente de mar bajo las pautas indicadas en el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar de 1978, en su forma enmendada en 1995 (STCW).

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE TRABAJO Y RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 14.- INICIO Y DURACIÓN DEL CONTRATO. El contrato de trabajo suscrito entre el empleador y la gente de mar, inicia desde la salida de la gente de mar de cualquier puerto marítimo o aéreo en Honduras como punto de contratación y tiene vigencia hasta la fecha de arribo de la gente de mar al mismo punto de contratación como terminación de su relación laboral de acuerdo a lo establecido en el mismo.

ARTÍCULO 15.- REMUNERACIÓN. La gente de mar debe ser remunerada por su trabajo de manera regular y en total cumplimiento a lo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración debe ser pagada de forma mensual y no debe exceder dicho pago el plazo de quince (15) días del siguiente mes, tomando como referencia la fecha de inicio del contrato hasta la fecha de llegada al punto de contratación para efectos de la terminación del mismo.

El empleador debe extender mensualmente un estado de cuenta de los montos adeudados y las sumas pagadas en concepto de salarios, remuneraciones adicionales y el tipo

de cambio utilizado en los casos en que los pagos se hagan en una moneda o un tipo de cambio distinto a lo convenido.

ARTÍCULO 16.- INGRESOS Y REMESAS.- De conformidad con la presente Ley:

- 1) La gente de mar puede, si lo desea, enviar las remesas de forma mensual a través de una Institución Bancaria autorizada para tal efecto en Honduras, al receptor asignado en dicho país. El empleador debe proveer a la gente de mar las facilidades sin costo alguno. El porcentaje o monto asignado como remesas debe ser establecido por la gente de mar al momento de la contratación; y,
- 2) Asimismo, el empleador debe proveer las facilidades a la gente de mar para remitir cualquier cantidad que sea ganada en forma extra de sus ingresos, incluidos los salarios atrasados, a cualquier destinatario asignado a través de una Institución Bancaria autorizada para tal efecto en Honduras, sin que lo anterior represente costo alguno para la gente de mar.

ARTÍCULO 17.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

La jornada ordinaria de trabajo debe ser de ocho (8) horas por cada veinticuatro (24) horas sin que las horas laboradas durante la semana excedan el período de cuarenta y ocho (48) horas de acuerdo a lo establecido en el Convenio de Trabajo Marítimo, 2006. El horario de trabajo debe ser establecido por el empleador de acuerdo con las prácticas y directrices internacionales.

ARTÍCULO 18.- JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.

La gente de mar debe ser compensada por el trabajo extraordinario que desarrolle sobre la jornada ordinaria de trabajo.- El cómputo de la jornada extraordinaria de trabajo debe realizarse considerando la fracción de la primera hora trabajada como una hora completa trabajada, después de la primera hora extraordinaria trabajada, cualquier labor realizada en un período de tiempo inferior a treinta (30) minutos, debe ser computado como treinta (30) minutos y

cuando en el caso anterior la labor desempeñada supere los treinta (30) minutos, deben ser computados como una hora completa laborada.

La programación de las Horas extras debe ser consensuado entre la gente de mar y el empleador, sin embargo, el período de trabajo total compuesto por la jornada ordinaria y las horas extras no puede exceder el máximo de setenta y dos (72) horas por cada período de siete (7) días.

La jornada extraordinaria de trabajo debe ser remunerada por lo menos en un veinticinco por ciento (25%) superiores al salario base por hora.

ARTÍCULO 19.- FERIADOS. Los días feriados deben ser establecidos en el acuerdo de empleo suscrito entre las partes según las disposiciones contenidas en la política de días feriados del empleador.

Cualquier hora o un turno, incluidas las horas de guardia hecha por la gente de mar, en días feriados o de descanso deben pagarse como día feriado o de descanso.

ARTÍCULO 20.- TURNO DE EMERGENCIA. La gente de mar debe prestar sus servicios durante el tiempo que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque y de las personas a bordo, o para socorrer a otros buques de crucero o personas que corran peligro en el mar.- Por consiguiente, la jornada ordinaria de trabajo o de descanso puede ser suspendida y exigirse que la gente de mar preste servicio el tiempo que sea necesario, hasta que se haya normalizado cualquier situación.- Tan pronto como sea factible, una vez restablecida la normalidad, se debe velar porque se conceda un período adecuado de descanso a la gente de mar que haya trabajado durante su horario normal de descanso.

Las labores realizadas por la gente de mar, en situación de emergencia o simulacro de emergencia no deben considerarse como horas extras laboradas, tampoco deben ser objeto de pago alguno.

ARTÍCULO 21.- PAGO Y CÁLCULO DE VACACIONES. El período de vacaciones anuales de la gente de mar debe calcularse tomando como mínimo dos punto cinco (2.5) días

por cada mes laborado incluido el proporcional, el pago de dicho período se debe hacer de acuerdo al cálculo anteriormente establecido. La forma de pago debe consensuarse al momento de la firma del contrato de trabajo.

El período en el que se han de gozar las vacaciones anuales debe ser determinado por el empleador, previa consulta y en consenso con la gente de mar, sin perjuicio de lo que establezcan al respecto, los reglamentos, convenios colectivos o cualquier otra normativa o acuerdo compatibles con la práctica nacional.

El período de vacaciones anuales no debe ser ininterrumpido, salvo los casos de extrema urgencia en los que se requiera su presencia a bordo del buque de crucero.

ARTÍCULO 22.- TRASLADO DE LA GENTE DE MAR.

La gente de mar puede ser trasladada a cualquier otro buque de crucero en cualquier puerto, siempre y cuando bajo ningún supuesto el traslado suponga la disminución de los derechos, beneficios, funciones, salarios, duración de contrato y en general cualquiera de los términos establecidos en el contrato de trabajo. Los costos que se generen por el traslado, debe ser cubiertos por el empleador.

Cualquier traslado que se efectúe debe documentarse y la Dirección General de Marina Mercante (DGMM) debe comunicar a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social en un término de tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO 23.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO

DE TRABAJO. En todos los casos previstos en la presente Ley, la gente de mar tiene derecho a ser repatriada con todos los costos sufragados por el empleador, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo 2006, sin perjuicio de lo establecido en contratos colectivos o en los acuerdos suscritos entre las partes, respecto de la cesación contractual por razones imputables única y exclusivamente a la gente de mar.

La relación laboral derivada del contrato suscrito entre las partes se considera terminada una vez que la gente de mar cumpla con el período establecido en el contrato para la

prestación del servicio a bordo del buque de crucero, se desembarque y arribe al punto de contratación.

Asimismo, la terminación del contrato de trabajo de la gente de mar es efectiva una vez que arribe al punto de contratación por cualquiera de las siguientes circunstancias:

- 1) Cuando es desembarcado por razones médicas que requieran de hospitalización indefinida o cualquier otra que impida la continuación del trabajo;
- 2) Cuando la gente de mar cese sus labores en virtud de un naufragio, por la venta del buque de crucero, accidente marítimo, suspensión del buque de crucero en un dique, la interrupción del viaje, la sustitución del capitán o cualquier otra que lo amerite;
- 3) Cuando existe renuncia voluntaria por parte de la gente de mar por escrito y cesa sus labores previo a la expiración del contrato por causas justificadas; y,
- 4) Cuando se da baja a la gente de mar por causa justificada.

ARTÍCULO 24.- FINIQUITO Y CONSTANCIA DE TRABAJO. Al finalizar la relación laboral, se debe extender a la gente de mar un finiquito en el cual se reflejen todos los salarios percibidos y todas las deducciones realizadas.- Cuando la gente de mar se vea obligada a desembarcar de emergencia, el documento antes mencionado, se le debe hacer llegar en un término no mayor de un (1) mes, contados a partir de la fecha de desembarque.- Asimismo a requerimiento de la gente de mar y cada vez que se solicite, el empleador debe extender una Constancia de Trabajo, sin ningún costo para la gente de mar.

ARTÍCULO 25.- RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL. Todo empleador es responsable de cumplir con el régimen de seguridad social que sea aplicable a la gente de mar, de conformidad con la legislación hondureña; sin perjuicio de adicionar en el contrato de trabajo, mejores condiciones, mismas que deben ser comunicadas a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección General de Marina Mercante (DGMM).

CAPÍTULO V
COMPENSACIONES, INDEMNIZACIONES Y
BENEFICIOS POR TERMINACIÓN ANTICIPADA
DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 26.- En caso de terminación anticipada del contrato de trabajo de la gente de mar que se derive de daños y hundimiento de la nave, venta del buque de crucero, suspensión o interrupción del viaje, daños irreparables declarada no navegable por una autoridad competente, cambio de capitán, operaciones de guerra o cualquier otra circunstancia no imputable a la gente de mar; ésta tiene derecho a los salarios devengados, examen médico a expensas del empleador para determinar su aptitud para trabajar, repatriación a su costo, derechos y prestaciones sociales que establece le legislación vigente en Honduras y un mes de sueldo base como pago de cancelación según corresponda de acuerdo a las disposiciones contenidas en el contrato suscrito, la presente Ley y la legislación laboral vigente .

CAPÍTULO VI
RIESGOS PROFESIONALES, ACCIDENTES DE
TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

ARTÍCULO 27.- RIESGOS PROFESIONALES. Se entiende por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que está expuesta la gente de mar de conformidad con el Código de Trabajo de Honduras por motivo del trabajo a bordo de buques de crucero de bandera nacional o extranjera.

ARTÍCULO 28.- COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS POR ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. Las obligaciones del empleador cuando la gente de mar sufra accidentes de trabajo o enfermedades profesionales durante la vigencia del contrato son las siguientes:

- 1) El empleador debe pagar a la gente de mar su salario durante el tiempo que éste permanezca a bordo del buque de crucero;

- 2) Si el accidente de trabajo o enfermedad profesional requiere tratamiento médico o dental en un puerto extranjero, el empleador está en la obligación de sufragar los costos médicos, dentales, de cirugía y el tratamiento del hospital, así como los costos del embarque y alojamiento hasta que la gente de mar sea declarada en condiciones de salud favorables para retornar a su trabajo o sea repatriado.- En cualquier caso, si después de la repatriación, la gente de mar aún requiere atención médica debido al accidente de trabajo o la enfermedad profesional, el empleador debe proveerla, hasta que sea declarado en condiciones aptas para trabajar o que se le extienda una incapacidad temporal o permanente por el médico designado por el empleador;
- 3) En adición a la obligación establecida en el numeral anterior referente al deber del empleador de proveer la atención médica, la gente de mar debe también percibir un subsidio por enfermedad profesional/accidente de trabajo, calculada tomando en cuenta el salario base, desde la fecha que cesó sus labores hasta que fue declarada apta para retornar a sus labores o se le haya extendido el certificado de incapacidad permanente emitido por el médico designado por el empleador. El período al que la gente de mar tiene derecho al pago de subsidio por enfermedad/accidente no puede exceder de ciento veinte (120) días. El pago de dicho subsidio debe realizarse de manera regular y no menos de una (1) vez al mes.

La gente de mar tiene derecho al reembolso de los gastos de medicamentos prescritos por el médico designado por el empleador. En caso de que el tratamiento médico de la gente de mar se deba llevar a cabo fuera del buque por orden del médico designado el empleador, se debe aprobar la forma de traslado y alojamiento apropiado. Los costos razonables derivados del viaje y el alojamiento deben ser reembolsados una vez que se realice la liquidación con la presentación de los recibos oficiales de los gastos generados.

Para este propósito, la gente de mar debe someterse a una evaluación médica post-empleo realizada por el médico designado por el empleador dentro de tres (3) días hábiles desde su retorno, salvo que físicamente no esté en la capacidad de hacerlo, en este caso tiene que notificarlo por escrito al empleador dentro del mismo plazo establecido anteriormente. En el curso del tratamiento, la gente de mar debe reportar al médico designado, en las fechas consensuadas y prescritas por ambos, la evolución del tratamiento prescrito. En caso de que la gente de mar no cumpla con los reportes arriba mencionados, pierde el derecho al reclamo de los beneficios anteriormente descritos.

Si un médico designado por la gente de mar está en desacuerdo con el diagnóstico emitido por el médico designado por el empleador, las partes en consenso pueden designar un tercer médico. La decisión que emite éste último debe ser la final y definitiva para ambas partes;

- 4) Aquellas enfermedades que no estén contenidas en la presente Ley se deben presumir como enfermedad profesional salvo prueba en contrario;
- 5) En caso que la gente de mar desembarque por razones médicas, el empleador debe sufragar el total de los costos de la repatriación en el caso de que éste sea declarado: (a) apto para la repatriación o (b) apto para laborar, pero el empleador no cuente con un puesto de trabajo dónde se pueda asignar a la gente de mar en el buque de crucero asignado o cualquier otro buque del mismo propietario;
- 6) En caso de incapacidad parcial o permanente de la gente de mar derivada de un accidente o enfermedad de trabajo; la gente de mar debe ser indemnizada de acuerdo con la presente Ley. El cálculo de los beneficios derivados de una enfermedad debe regirse por las directrices y los rangos de compensación aplicables al momento en que se contrajo dicha enfermedad.

La incapacidad debe basarse única y exclusivamente en rangos o grados de incapacidad proporcionada en la presente Ley, y bajo ningún aspecto puede ser determinada por el número de días que dure el tratamiento de la gente de mar o en el número de días en que se realizó el pago por enfermedad; y,

- 7) Es entendido y acordado que los beneficios arriba mencionados deben ser separados y clasificados, y deben ser adicionales a cualquier otro beneficio al que tenga derecho a la gente de mar de acuerdo a la legislación hondureña.

ARTÍCULO 29.- INDEMNIZACIONES Y OTROS BENEFICIOS POR CAUSA DE MUERTE. La indemnización por muerte de la gente de mar y cualquier otro beneficio establecido en el contrato de trabajo o políticas del empleador, se paga a la persona designada por éste o en su defecto, al padre, madre, cónyuge, compañero o compañera de vida y a los hijos o hijas, si los hubiere, en la parte proporcional que les corresponda.

El empleador debe sufragar los costos que surjan al transportar los restos mortales y las pertenencias de la gente de mar fallecido a Honduras, a costo del empleador con excepción si la muerte ocurre en un puerto donde la legislación y regulación nacional no permita el transporte de los restos mortales. En el caso de que la muerte ocurra en el mar la disposición de los restos debe ser manejado de acorde a la disposición del capitán. En todos los casos el capitán debe comunicar al empleador lo resuelto para el manejo de los restos de la gente de mar.

La indemnización a que hace referencia el inciso anterior, no puede ser inferior a Cincuenta Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50,000.00) o su equivalente en Lempiras al momento del acaecimiento de la gente de mar; cantidad que también sirve de base para el establecimiento de pensiones por incapacidad. Las partes pueden adicionar en el contrato, mejores condiciones, de conformidad a las políticas de las compañías empleadoras, lo que debe de ser comunicado a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

El pago de la indemnización a que hace referencia el presente Artículo, debe ser gestionado por los beneficiarios, personalmente o a través de su representante legal o apoderado debidamente facultado, para lo cual deben contar con el apoyo del empleador o empleadora.

Es entendido y acordado que el beneficio arriba mencionado debe ser separado y clasificado de forma distinta de los demás beneficios y siendo adicionales a cualquier otro beneficio al que tenga derecho la gente de mar de acuerdo a la legislación hondureña.

Ningún accidente, incapacidad, discapacidad o muerte de la gente de mar que resulte de un acto criminal o una acción intencional o conducta indebida o negligencia manifiesta de sus deberes o la enfermedad o deficiencias físicas disimuladas voluntariamente en el momento de la contratación, el empleador no debe estar en la obligación de pagar ninguna indemnización o beneficio, siempre y cuando pueda acreditar que las causas antes mencionadas sean imputables a la gente de mar.

CAPÍTULO VII

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

ARTÍCULO 30.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Cualquier conflicto laboral derivado del empleo de la gente de mar, en virtud de la ley o del contrato suscrito, debe someterse a la intervención conciliatoria de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

Si las partes no logran algún acuerdo, el interesado puede reclamar sus pretensiones ante el Juez competente en materia laboral, por las vías ordinarias regidas por las leyes de la República de Honduras.

ARTÍCULO 31.- PRESCRIPCIÓN DE ACCIÓN. Las reclamaciones derivadas de esta Ley prescriben en el plazo de tres (3) años, contados a partir de la fecha en que se origine el hecho que dé lugar al reclamo o de la fecha en que el agraviado tuvo conocimiento del mismo, una vez transcurrido dicho término, prescribe el derecho para realizar cualquier acción.

CAPÍTULO VIII**RÉGIMEN SANCIONATORIO****ARTÍCULO 32.- RECLUTAMIENTO IRREGULAR.**

Cualquier contratación de gente de mar que haya sido realizada sin la intermediación laboral pertinente o por una agencia de contratación y colocación no autorizada; así como la que, en cuyo contrato no se incorporen los términos y condiciones de empleo y demás aspectos contemplados en la presente Ley, se debe considerar un reclutamiento irregular sujeta a la imposición de una multa impuesta por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la responsabilidad penal correspondiente.

CAPÍTULO IX**DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 33.- El Poder Ejecutivo debe crear un contrato marco en un término de noventa (90) días calendarios para establecer las condiciones específicas que deben regir las relaciones laborales, las condiciones de riesgo, indemnizaciones y todas las que se estimen convenientes respecto de la contratación de la gente de mar.

ARTÍCULO 34.- ESPECIALIDAD. La presente Ley, por su carácter especial, debe prevalecer sobre cualquier otra ley o normativa sobre esta materia que la contrarfe.

ARTÍCULO 35.- APLICACIÓN SUPLETORIA. En todo lo no previsto en la presente Ley, se deben aplicar el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo 2006, los demás Tratados suscritos por nuestro país que se relacionen, el Código de Trabajo y la legislación laboral y de seguridad social aplicable.

ARTÍCULO 36.- Para la correcta y eficaz aplicación de la presente Ley, todas las instituciones involucradas en la aplicación de la misma, deben emitir los reglamentos correspondientes de acuerdo a sus competencias, en un plazo no mayor a noventa (90) días, contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, mismos que deben ser aprobados por el Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 37.- VIGENCIA. 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 dieciocho días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve.

ANTONIO CÉSAR RIVERA CALLEJAS
PRESIDENTE

JOSÉ TOMÁS ZAMBRANO MOLINA
SECRETARIO

ROSSEL RENÁN INESTROZA MARTÍNEZ
SECRETARIO

Al Poder Ejecutivo
Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 08 de octubre de 2019.

JUAN ORLANDO HERNÁNDEZ ALVARADO
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

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