

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN
RESPUESTA AL DOCUMENTO “RECOMENDACIONES PARA UN PLAN DE
REMEDIACIÓN AL ESTADO DE HONDURAS EN BUSCA DEL
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES RELACIONADO A LA
DEMANDA DE DR-CAFTA”**



INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
I. DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	7
II. DESPIDOS, PACTOS COLECTIVOS, CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS.....	15
III. SUBCONTRATACIÓN.....	23
IV. SALARIO MÍNIMO.....	25
V. SEGURO SOCIAL.....	26
VI. RE- INCORPORACIÓN Y RESPONSABILIDAD LEGAL ADQUIRIDA POR EL NUEVO DUEÑO.....	29
VII. OTRAS EXIGENCIAS.....	30
ANEXOS:.....	32
A. Plan de Acción Comisión de Seguimiento CAFTA-DR	
B. Plan de Acción de Inspección General de Trabajo	
C. Plan de Acción de Dirección General de Trabajo	
D. Plan de acción de Dirección General de Salarios	
E. Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo y Servicios Conexos.	
F. Anteproyecto de Ley de Inspección	
G. Anteproyecto de Reformas al Código de Trabajo	

RESUMEN EJECUTIVO

Por medio del presente informe la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social da respuesta a las **“Recomendaciones para un plan de remediación al Estado de Honduras en busca del cumplimiento de las leyes laborales relacionado a la demanda de DR-CAFTA”**, mismo que contiene el análisis de la problemática institucional laboral hondureña desde la visión de los trabajadores, referidos a los casos que forman parte de esta queja.

El informe contiene un resumen ejecutivo contentivo de las acciones que el Estado de Honduras ha adoptado sobre el caso, así como una relación sobre las observaciones presentadas en las siguientes áreas; Inspección del trabajo, despidos, pactos colectivos, constitución de sindicatos, subcontratación, salario mínimo, seguro social, re-incorporación y responsabilidad legal adquirida por el nuevo dueño y otras exigencias.

Al final del documento se encontraran como anexos los planes de acción de las principales Direcciones de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social en torno a las recomendaciones formuladas y otros instrumentos legales que demuestran la dinámica de los cambios propuestos.

A. Antecedentes:

1. La República de Honduras ratificó el CAFTA-DR en el 2005, entrando éste en vigencia el 1ro de abril del 2006. El Capítulo 16 del tratado aborda el tema de los derechos laborales, señalando que las partes comparten su compromiso a los Principios Fundamentales y Derechos de Trabajo estipulados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Adicionalmente, las Partes se comprometen a ejercer su legislación laboral correspondiente y proteger los derechos de sus trabajadores nacionales para no distorsionar el comercio por medio de la reducción de derechos.
2. La American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) es el organismo sindical más grande de los Estados Unidos. Junto con 3 centrales y 26 sindicatos y organizaciones hondureñas, la AFL-CIO ha presentado una acusación pública el 26 de marzo de 2012 en contra de la República de Honduras por el supuesto incumplimiento de su compromiso bajo el Capítulo 16 del CAFTA-DR.
3. La denuncia fue aceptada por la OTLA el 14 de Mayo de 2012.
4. Etapa Actual: Investigaciones por 180 días que finalizaban en Noviembre fueron extendidas hasta nueva fecha. Una comisión de 4 funcionarios de la

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

OTLA visitaron Honduras del 8 al 20 de Julio de 2012 y de nuevo el 20 y 21 de mayo de 2013 para entrevistar al Gobierno, Empresa Privada, ONGs, Sindicatos y otros.

5. Las Empresas cuyos sindicatos hondureños que se adhieren a la acusación son los siguientes:

Sector Maquila	Sector Agrícola:	Sector Portuario Y Marítimo	Asuntos adicionales
1. Petralax	1. FHIA	1. ENP. vigilantes	Creación de leyes
2. Dickies	2. Sur agrícola	2. ENP.Op. Montacargas	Inspecciones y aplicación de multas
3. Ceiba Textiles	3. Las tres hermanas	3. Tres casos individuales	Incumplimiento de pago de multas
4. A.Tion	4. Okra Sur		Pasos para la Creación de Sindicatos
5. Pinehurst	5. Agroexportadora Dome		Reintegro de Trabajadores despedidos
6. Kyungshin-Lear	6. Agroindustrias Pacifico		Amenazas y asesinatos
7. Hanesbrand	7. La Pradera		Empleo por horas.
	8. Plantas Ornament.		
	9. Azucarera la Grecia		

4. Estas organizaciones alegan que, desde los eventos políticos de junio del 2009, en Honduras ha existido una falta de imperio de la ley; alegando violaciones al derecho a la libre asociación, derecho a sostener negociaciones colectivas y criticando las condiciones del trabajador hondureño, la AFL-CIO acusa al Gobierno de Honduras de cometer varias violaciones a derechos humanos también. Es por estas razones y otras, que se ha presentado el caso ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

5. Al final de la investigación se espera que la OTLA emitirá un informe, recomendaciones y un plan de acción.

B. Situación Actual de Honduras en el marco del Tratado CAFTA-DR

El Gobierno de Honduras ha revisado a fondo la comunicación enviada en fecha 26 de marzo de 2012 a través de la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de EE.UU, por las partes manifestantes; tres centrales de trabajadores y algunos sindicatos de empresas y organizaciones no gubernamentales del país. Las partes manifestantes alegan que el Gobierno de Honduras ha violado las obligaciones de ciertos Artículos del Capítulo 16 del Capítulo Laboral del CAFTA-DR y los peticionarios demandan que el OTLA debe requerir inmediatamente consultas según el Capítulo 16 y que si tales consultas fallan para resolver la supuesta disputa, el Gobierno de Estados Unidos debe invocar las disposiciones de solución de controversias del Capítulo 20 del CAFTA-DR

En este sentido se ha manifestado que como política del Gobierno en la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, es un quehacer permanente tomar medidas para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores internacionalmente reconocidos y se reconoce que antes de acudir a cualquier mecanismo como en el caso de este capítulo, deben efectuarse consultas entre las partes, considerando la realización de las mismas a nivel ministerial con el fin de tratar de encontrar una solución a la diferencia existente. Es decir, lo preferible sería que a través de las consultas ministeriales se puedan resolver las eventuales controversias entre las partes, a través del diálogo, cooperación e intercambio de información entre los Ministros competentes, sin necesidad de continuar con el resto del mecanismo previsto.

Honduras favorece un enfoque positivo donde las consultas y el intercambio de información entre las partes, además de la cooperación laboral, constituyen los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las obligaciones asumidas.

No debe perderse de vista que los eventuales incumplimientos en que países en desarrollo pudiesen incurrir en materia laboral, generalmente se encuentran vinculados a la falta de recursos económicos y humanos, así como a la existencia de alguna debilidad institucional y en todo caso al margen de una voluntad política de irrestricto apego a la ley. Por lo tanto, el enfoque de cooperación manifestado por Honduras promueve una mayor observancia de la legislación laboral.

Con la finalidad de atender esta problemática, la Secretaria de Trabajo brindo toda su cooperación a los representantes de la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) del Departamento de Trabajo de EE.UU, y a las partes manifestantes y para tal efecto se conformo una **Comisión de Seguimiento en conjunto con los representantes de los sindicatos y del sector privado para establecer una ruta crítica y un plan de acción 2012-2013**, mismo que se ha venido cumpliendo y monitoreando a lo largo de

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

varias reuniones realizadas tanto en Tegucigalpa como en San Pedro Sula, dónde están gran parte de las empresas que forman parte de la comunicación.

Adicionalmente el Gobierno de la República solo en este caso, ha emprendido **más de cincuenta acciones tanto a lo interno de la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social como de coordinación interinstitucional** para respaldar la voluntad política de cooperación y respuesta inmediata a la comunicación. Estas acciones están orientadas al **fortalecimiento de la Secretaria del Trabajo, mejorar el cumplimiento de la legislación laboral y el ambiente de Dialogo Social entre otras.**

C. Principales avances:

1. Se realizo entrega formal de la información solicitada por la OTLA contenida en cuatro (4) tomos de documentos, un cuestionario de preguntas especificas sobre los casos, mas un compendio de leyes laborales.
2. Se constituyo la Comisión de Seguimiento de la queja con la cual se han sostenido a la fecha once (11) reuniones de trabajo, con diferentes acuerdos que son monitoreados por la misma instancia.
3. Se elaboro un Plan de acción de la Comisión de Seguimiento con objetivos a corto, mediano y largo plazo.
4. Se inspeccionaron diecinueve (19) empresas en el marco de la queja en conjunto con los sindicatos y la Asociación de Maquilas de Honduras, dando como resultado la comprobación de algunas infracciones que fueron sancionadas conforme ley.
5. Se esta fortaleciendo el marco legal con el diseño de nuevos instrumentos de avanzada en el ámbito laboral con la asistencia de la OIT:
 - Nueva Ley de inspección de Trabajo
 - Nuevo código procesal laboral
 - Protocolo sobre libertad sindical y negociación colectiva
 - Reformas al Código Laboral para adecuarse al Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.
6. Se han removido funcionarios de la Secretaria de Trabajo por incumplimiento en los deberes del funcionario público.
7. Se ha dado respuesta al documento presentado de forma pública por los trabajadores con recomendaciones para un plan de remediación al estado de Honduras en busca del cumplimiento de las leyes laborales relacionado a la demanda de DR-CAFTA. A este efecto se han elaborado planes de acción detallados por cada dirección de la STSS para dar respuesta a la misma.

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

8. Se han fortalecido los mecanismos de comunicación y dialogo social con las partes.

RESPUESTAS A LAS RECOMENDACIONES POR EJE TEMÁTICO:

I. DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La Inspección General del Trabajo cuenta con una Oficina Central, además de 16 Oficinas Regionales ubicadas en: Choluteca, Danli, Juticalpa, Comayagua, La Esperanza, Puerto Cortés, Santa Rosa de Copán, Santa Bárbara, San Pedro Sula, El Progreso, La Ceiba, Yoro, Olanchito, Trujillo, La Mosquitia e Islas de la Bahía y cuenta con un **total de 118 inspectores a nivel nacional**.

La Inspectoría General del Trabajo, cambió su estrategia de trabajo convirtiéndose de órgano sancionador a órgano de prevención y asesoría de patronos y trabajadores, privilegiando el “Diálogo” en las relaciones obrero-patronales; para lo cual se planificaron y ejecutaron inspecciones de oficio que tienen como propósito la prevención de futuros conflictos.

Se mejoró la atención de los ciudadanos que acuden a la Inspección General del Trabajo a hacer sus planteamientos, especialmente en cuatro (4) oficinas del país: Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Choluteca en el marco de las acciones de una intervención para el fortalecimiento de este tema.

Se ha implementado un programa integral de formación del personal de Inspección, el cual busca fortalecer los mecanismos para la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral incluyendo dentro de sus acciones las inspecciones de higiene y seguridad y el cumplimiento del pago de los salarios mínimos; lo que contribuirá a la utilización más eficiente de los recursos humanos, técnicos y financieros de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspectoría General del Trabajo impuso sanciones en **3,868 casos**, derivados del incumplimiento de la legislación laboral, consignando multas a los infractores por un **total de L. 2, 672,800.00** millones depositados a favor de la Hacienda Pública a través de la Tesorería General de la República.

Además de estos resultados la inspección del Trabajo ha realizado un importante esfuerzo en el fortalecimiento de sus procesos y su talento humano, en la cual han desarrollado una serie de herramientas tanto metodológicas como tecnológicas para el desarrollo de un mejor proceso de atención al ciudadano.

La autoridad de la Inspección del Trabajo invirtió esfuerzos y recursos importantes para que todos los inspectores tuvieran un mismo parámetro para dar soluciones a las solicitudes de los usuarios; para que todos los inspectores tengan el mismo “lenguaje” al momento de plantear respuestas concretas y que solucionen el conflicto, a través de un **protocolo de unificación de criterios de aplicación de la ley y los procedimientos**.

Al iniciar esta gestión una de las principales preocupaciones era la de cambiar el enfoque de gestión de la Inspección pasando de un mecanismo tradicional mecanicista a un **enfoque estratégico preventivo** en donde el principal propósito es mejorar las

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

condiciones laborales de los trabajadores asegurando la aplicación de las leyes laborales mediante un cuerpo de inspección que han incorporado efectivamente procesos y procedimientos de inspección laboral mediante un enfoque descentralizado y en el que las oficinas regionales tendrán la capacidad de diseñar e implementar planes regionales de inspección que estén en línea con los procesos, procedimientos y modelo de gestión desarrollado centralmente, de modo que puedan atender efectivamente las particularidades de las necesidades de los trabajadores y los empleadores.

Partiendo del escenario de enfoque en la prevención que la Inspección del trabajo ha implementado, una de las premisas es promover el dialogo y la concertación, principalmente cuando se visitan las empresas logrando con esto conciliaciones laborales a través de la inspección, beneficiando un **total de 90,155 trabajadores**, mismos que recuperaron en concepto de derechos laborales un monto **total de L. 1,678 millones**

1.1. PROBLEMAS DETECTADOS Y RESPUESTAS A LOS MISMOS:

Trabajadores:

Existe una normativa nacional e internacional amplísima dentro de este entorno, sin embargo la Inspección de Trabajo no cumple con su cometido, volviéndose ineficaz y muchas veces corrupta, es evidente que para esta dependencia el fortalecimiento no ha sido una de sus prioridades, la ausencia de este genera un debilitamiento al proceso de prevención y constatación de Violaciones de los derechos laborales lo que crea una falta de reconocimiento a la autoridad de que están investidos los inspectores, por parte de los empresarios (Artículo No.610 del Código del Trabajo.)

Inspeccion General:

La Inspección General del Trabajo cumple con su cometido de acuerdo a su capacidad instalada, aplicando el Código de Trabajo y demás Leyes laborales Nacionales y los convenios 81 relativo a la Inspección del Trabajo, 87 y 98 relativos a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva como se puede ver en las Actas de Notificación y las Resoluciones que emita esta dependencia y es una de sus prioridades el fortalecimiento de este servicios para satisfacer los usuarios que demandan nuestros servicios y apuntarle al dialogo social y al trabajo decente punta de lanza de la Organización Internacional del Trabajo..

Los problemas detectados por los trabajadores consisten principalmente en:

1.1.1 POTESTAD DE SANCION. CALIDAD Y EFICACIA DE LA FUNCION DE INSPECCION, ATENCION AL PÚBLICO.

Trabajadores:

a) La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, omite ejercer la facultad de sancionar administrativamente las faltas a las leyes laborales agüe se refiere el articulo 625 reformado del Código de Trabajo, los montos de las multas como sanciones

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

administrativas, aunque pueden ser mejoradas, no constituyen el problema principal ya que es en su aplicación donde se encuentra el principal obstáculo, las multas que se imponen a los empresarios no son acorde a las violaciones causadas, en la mayoría de casos le sale mejor pagar la multa que resarcir el derecho a los trabajadores.

Inspeccion General:

R//. La Inspección General del Trabajo evacuado el procedimiento administrativo de los expedientes de conformidad con la Ley de Procedimientos Administrativos, procede a la aplicación del artículo 625 reformado del código de Trabajo imponiendo las multas, aplicando los tres criterios que señala el mencionado artículo que son: **Circunstancias particulares de cada caso, su reiteración, capacidad económica de la Empresa Infractora**, todas las multas que se aplican a las infracciones constatadas son de Lps. 50.00 a Lps. 5,000.00 por cada infracción detectada, a excepción de las infracciones a la ley del Decreto Numero 103 Ley del Salario Mínimo que tiene sanción especial de Lps. 1,000.00 y que también no señala que se aplicara por trabajador solo expresa que en caso de reincidencia se aplicará en cincuenta por ciento sobre la última multa impuesta.

Trabajadores:

b) Los Inspectores de Trabajo se limitan a realizar pobres investigaciones de las denuncias sin eficacia para sancionar a los patronos, las sanciones deben de ser ejemplares, pero en el caso de la Inspección del Trabajo existe demasiada negligencia en el proceso y ejecución de las mismas, la falta de un proceso de seguimiento y monitoreo no permite una verdadera solución.

Inspeccion General:

R//. Los Inspectores de Trabajo se les ha capacitado en todos estos temas además se les ha entregado herramientas valiosas que les sirven para investigar y hacer con profesionalismo su trabajo, tales como el **Código de Ética, Protocolo de Buenas practicas de Inspección y se esta por entregarles los Protocolos de Maquila, Libertad Sindical y el Higiene y Seguridad ocupacional** que van a contribuir que han contribuido al mejoramiento del servicio de Inspección.

La tramitación de los Casos de inspección las partes pocas veces le dan seguimiento a sus expedientes y esta dependencia de oficio y con celeridad tramita sus expedientes dentro de esta Inspección aplicando las multas máximas lps.5,000.00 a cada una de las infracciones y si son seis infracciones suman lps.30,000.00 dentro de las facultades que las leyes laborales otorgan a esta dependencia y que algunas veces los expedientes se van a Secretaria General de esta Secretaria de Estado y a la Procuraduría General de la República para continuar con los tramites de rigor que las leyes señalan .

Trabajadores:

c) No se le da prioridad a las inspección completa en los centros de trabajo, estas inspecciones permiten que el Estado tenga una visión real para contrarrestar las

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

infracciones laborales en que incurre el patrono y que generalmente los trabajadores y trabajadoras victimas de tales violaciones laborales no denuncian por temor a perder su trabajo, generando impunidad.

Inspeccion General:

R//.La Inspección General del Trabajo tiene metas imperdonables, es así que elabora un Plan Operativo Anual, donde se programan las inspecciones Generales que se van hacer en el año y las trabajadores que se van a beneficiar con las mismas y se van a reinspeccionar los centro de trabajo para ver si se subsanaron las infracciones que les fueron notificas a los patrones, evaluadas mensualmente por la IGT, la Unidad de Planeamiento y Evaluación de la Gestión (UPEG) y el Consejo Consultivo de la esta Secretaria de Trabajo y son prioridad para esta dependencia las inspecciones generales por que esta mas que demostrado que se disminuyen las infracciones a las leyes laborales y agregamos algunas estadísticas:

- Para los tres años anteriores la ejecución del Plan Operativo Anual elaborado en base a la Planificación Estratégica el año 2010, se hicieron **1322 Inspecciones Generales**, beneficiando a 45,626 trabajadores, mas **las inspecciones Especiales que suman 11,975** beneficiando con las mismas a 27,806 trabajadores. montos recuperados a favor de los trabajadores Lps.687,645,509.65 en la bolsa de los trabajadores, multas aplicadas por la IGT a los patrones infractores de las leyes laborales 3,583 haciendo un total de dinero a favor del estado de Lps. **1, 569,162.00 pagados en la PGR,**
- Para el año 2011 se realizaron 3890 Inspecciones Generales beneficiando 78,994 trabajadores, **Inspecciones Especiales suman 10,266 beneficiando a 22,480 trabajadores** con lo que se logro recuperar a favor de los trabajadores la cantidad de Lps. 407,320,540.00 y multas por las infracciones (285) aplicadas por la IGT a los patrones infractores de las leyes Laborales **pagados en la PGR Lps. 1,153,500,252.00,.**
- En el año 2012 **Inspecciones Generales** se realizaron 5,978 beneficiando a 90,074 trabajadores, **Inspecciones especiales** suman 12,643 beneficiando a 45,666 trabajadores montos recuperados a favor de los trabajadores **Lps. 583,129,300.00 y multas por infracciones fueron 3583,** pagándose en la PGR una cantidad de **Lps,1,519,300.00**

Trabajadores:

d) También la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social omite lo establecido en el articulo 624 del Código del Trabajo Hondureño, en cuanto al procedimiento pues el mismo ordena, que el inspector una vez iniciada la investigación, no podrá dejarla sin efecto sin conocimiento ni autorización de sus superiores, y en muchas oportunidades

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

los Inspectores quedan sin resolver su conflicto laboral en virtud que el inspector no termina con su investigación.

Inspección General:

R//.Las Instrucciones Precisas de la IGT a todos los Inspectores a nivel nacional son de estricto cumplimiento a este Artículo, que el funcionario de Inspección que conozca de un caso debe de concluirlo conforme a Ley, y de no hacerlo se le deducirán las responsabilidades que la Ley señala. Salvo las excepciones establecidas en la norma legal y con conocimiento de la autoridad central de la Inspección General del Trabajo.

Trabajadores:

e) Muchas Veces los Inspectores de Trabajo, no le dan prioridad ni beneficios preferentes para conocer y atender, las solicitudes interpuestas para solventar un conflicto laboral de los minusválidos, mujeres embarazadas y personas de la tercera edad. Haciendo con esto mas difícil la situación violatoria que padecen.

Inspeccion General:

R//. Las Instrucciones de la Autoridad Central de la Inspección para todo el personal de Inspección a nivel Nacional son que a los sectores vulnerables se deben de atender con la mayor eficiencia cuidado y esmero, y resolverles sus problemas planteados en el menor tiempo posible y prestarle todas las facilidades que el solicitante requiera.

1.1.2 ALEGATOS DE SUPUESTA CORRUPCION.

Trabajadores:

a) Existe un descontento generalizado entre los y las trabajadores debido a que las inspecciones de trabajo les solicitan el pago de los gastos de Inspección (transporte) como condición para atender sus reclamos ya que de lo contrario se niegan a intervenir en la práctica o tratamiento del reclamo planteado. De conformidad con nuestra legislación laboral, las gestiones o reclamos de los y las trabajadoras deben de ser gratuitos, además de lo relacionado con el transporte, actualmente se esta cobrando un pago en dinero a todo trabajador o trabajadora que solicita una certificación de acta o informe, de lo actuado por los Inspectores de trabajo, en relación con su reclamo violentando de esta manera violentando el principio de gratuidad.

Inspeccion General:

R//.- Los Inspectores tienen prohibido por la Autoridad central de la Inspección hacer cobros por ir hacer una inspección solicitada por alguna de las partes ya se han deducido responsabilidades por estas practicas, lo que sucede es que las diferentes oficinas de inspección no tienen vehículo para movilizarse y en estos caso le manifiestan al solicitante que ellos no tienen como ir hacer el trabajo y algunos

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

trabajadores les ofrecen el transporte, pero esto no es obligatorio. El presupuesto de la institución no cubre estos renglones.

En relación al pago de las Certificaciones de las Actas e Informes que generan los Inspectores de Trabajo, **la Secretaria de Finanzas envió a la IGT el Decreto Numero 1121-2010 de fecha 28 de Julio del año 2010 y publicado en la Gaceta Numero 32,289 de fecha 13 de Agosto del año 2,010 y establece este pago que si no se hace la IGT puede ser reparada.**

Trabajadores:

- b) También existen disgustos entre los trabajadores por que los inspectores de trabajo reciben dadivas de los patronos para omitir realizar una eficaz inspección del trabajo. En esta misma línea de acción arbitraria hay alegaciones de que los inspectores de trabajo alientan a los trabajadores a desistir de sus denuncias contra los patronos, de esta forma el inspector de trabajo manifiesta este interés directo de garantizar la impunidad del patrono.

Cuando los trabajadores se quejan de tales practicas u otras formas de mala conducta de parte de un inspector. La Secretaria de Trabajo pocas veces toma acción disciplinaria contra el inspector y menos aun se sigue la acción penal que corresponda según el caso. Las quejas en contra de la conducta irregular de un inspector de trabajo deben de ser sometida a conocimiento por una entidad independiente que pueda recomendar sanción, despido o acción penal en su caso.

A pesar que el inciso 1 del articulo 42 de la ley del Servicio Civil establece la prohibición especial a los empleados públicos de recibir o solicitar dadivas, recompensas, regalos o cualquier otro beneficio, para ser que los inspectores de trabajo desatienden esta prohibición expresa y las autoridades de la Secretaria de Trabajo no inician procesos disciplinarios de despido en su contra según lo establece en los artículos 626 y 627 del código del trabajo. También incurrn en responsabilidad penal según los artículos 349 al 369 del código penal hondureño.

La tolerancia de estas actuaciones facilita la corrupción lo que amerita una mayor atención por parte de las mas altas autoridades de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, a efecto de contrarrestar los efectos perniciosos que la impunidad de dichos actos provoca en la clase obrera, que no encuentra en dichas oficinas respuestas a su problemática..

Inspeccion General:

R//. Los Inspectores por Ley y por la Autoridad Central de la IGT tienen prohibido recibir dadivas de los patronos y trabajadores, al funcionario que se denuncia o se le detecta esta practica se hace el reporte de acuerdo a las facultades de IGT a la sub. Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaria para deducirle las responsabilidades y se le aplique todo el peso de la Ley están de respaldo los expedientes.

1.1.3. RESISTENCIA DEL PATRONO ANTE LA FUNCION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO.

Trabajadores:

En los casos donde el inspector de trabajo se desplaza a los centros de trabajo a realizar inspecciones como parte de su investigación, el empleador frecuentemente (en la mayoría de los casos) niega el acceso al lugar de trabajo. Los Inspectores teniendo la potestad de solicitar que la policía les provea el acceso al lugar de trabajo, casi nunca hacen uso de esta potestad en algunos casos (si no es que en todos), hasta la policía se niega hacer uso del poder coercitivo a pesar de ser requeridos por una autoridad competente (el inspector de trabajo) dentro del círculo de sus atribuciones: La Secretaria de Trabajo raras veces intenta multar a los empleadores que se niegan a las inspecciones. Cuando se intenta ejercitar acciones penales el ministerio público no las acepta por no saber que hacer.

Inspeccion General:

R// Si bien es cierto el Artículo 617 letra b del Código de Trabajo dice que pueden requerir a la policía **bajo su responsabilidad**, y esta facultad en el pasado les dio problemas legales a los inspectores, sin embargo se han coordinado acciones con la policía y el ministerio público pero ellos expresan que no es mucho lo que pueden hacer **ya que se necesita el allanamiento decretado por Juez competente**. La IGT cuando se dan estas prácticas por los empresarios siempre les aplica la multa de LPS.5, 000.00 por así lo establece el artículo 625 reformado del código del trabajo.

1.2 RECOMENDACIONES.

Trabajadores:

1.- Que se endurezcan las sanciones contra las empresas que irrespetan las obligaciones contenidas en el ordenamiento interno del país, los contratos colectivos de trabajo y las normas internacionales ratificadas por Honduras, ya sea por acción u omisión de los diferentes sujetos responsables, se sancionaran las reincidencias de manera mas severa. Que las multas se definan en base a un salario mínimo por cada trabajador que exista en la empresa y que se haya violentado sus derechos, lo cual se hará mediante reglamentación a través de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Inspeccion General:

R// Las multas están establecidas en el Código de Trabajo, Ley del Salario Mínimo, Decreto 112 Ley del Séptimo día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo, Decreto 135-94 artículo 34 Décimo Cuarto mes en Concepto de Compensación Social, Código de la Ley y la Adolescencia y ley de los Discapacitados **son leyes especiales que tienen reguladas las multas y los criterios para aplicarlas son la gravedad de la**

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

infracción y la capacidad económica de la empresa y solo se puede modificar a un salario mínimo por trabajador cuando el Congreso Nacional reforme este artículo, esto no se puede modificar en un Reglamento del Poder Ejecutivo.

Trabajadores:

2.-La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, obligara al patrono que pague la multa y también a resarcir los daños y perjuros causados a los trabajadores. El patrono culpable de no corregir las violaciones encontradas, la secretaria del Trabajo a través de la Procuraduría actuara de oficio procederá a presentar las demandas antes los tribunales respectivos, en caso de que el procurador o procuradora no realice tal acción será acusada por violación a los deberes de los funcionarios por la persona u organización afectada, respaldada por las centrales obreras.

Inspeccion General:

R// Todas las multas que impone la IGT una vez firmes y la pagan siempre traen los recibos de pago de las multas para agregarlo al expediente, si no lo hacen se manda el expediente a la procuraduría General de la República para que los embarguen los bienes de los patronos, y regresan los expedientes a la IGT con los recibos pagados de la banca nacional.

Trabajadores:

3.- Fortalecer las oficinas regionales del país de mayores recursos logísticos, para brindar un adecuado servicio a los trabajadores con prioridad en las ciudades de menor desarrollo donde hay mas carencia de recursos, la creación de oficinas en lugares donde la relación de trabajo población requiere la presencia de estas, así como la contratación de mas inspectores para ser distribuidos de acuerdo a la población laboral donde se encuentren las oficinas regionales.

Inspeccion General:

R//- La Secretaria de Trabajo ya esta trabajando en esa dirección, contratando mas inspectores (23 Inspectores) abriendo cuatro oficinas regionales mas en las siguientes regiones; Choloma, Villanueva, Tela y Quimistan.

Trabajadores:

4.-Establecer medidas disciplinarias drásticas para todos aquellos funcionarios que no tienden con suficiente cortesía y respeto a los y las trabajadoras que presentan sus reclamos en esa dependencia de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, quienes discriminan frecuentemente por su condición económica, vejez, padecimiento físico (minusválidos), mujeres embarazadas. Que se gire instrucciones precisas para que brinden atención de calidad y en el momento oportuno que se solicita la intervención en cualquiera de las dependencias o departamento (Inspectoría, etc.)

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

Inspeccion General:

R// La Inspección General del Trabajo dentro de sus competencias seguirá aplicando la Ley del Servicio Civil, su Reglamento y el Reglamento de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, amonestando a los servidores públicos de la Inspección y en su defecto cuando la falta sea mas grave haciendo los reportes a la Sub. Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaria para que les deduzcan las responsabilidades que conforme a ley corresponda.

Trabajadores:

5.- Creación de Una Comisión Evaluadora de seguimiento en el marco de la correcta aplicación de la Ley de los servidores públicos de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Inspección General:

El Régimen del Servicio Civil comprende a los servidores públicos que laboran en las Secretarías de Estado y bajo esta normativa se rigen los empleados de la Secretaria de Trabajo, estando siempre en la disposición de dar atención a las denuncias que se presenten sobre el cumplimiento de las obligaciones de los mismos.

II. DESPIDOS, PACTOS COLECTIVOS, CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS.

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, a través del departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General del Trabajo, conoce en materia de libertad sindical de todos los asuntos administrativos relativos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la promoción del derecho de sindicación y de negociación colectiva, la tramitación de las solicitudes de personalidad jurídica de las organizaciones sociales, la aprobación de reformas a los estatutos de los sindicatos, el registro de los cambios ocurridos en las Juntas Directivas de los Sindicatos y el control de los trabajadores que se colocan bajo la protección especial del Estado por tener la intención de fundar un sindicato.

Reconociendo que el ejercicio de la libertad sindical, no se circunscribe al derecho de constituir organizaciones o de afiliarse a ellas, sino que también incluye el derecho de trabajadores y empleadores para redactar sus estatutos y elegir libremente a sus representantes, las evidencias que posee el Gobierno de Honduras, confirman que los actores principales de las relaciones laborales han ejercitado plenamente este derecho fundamental, con la colaboración de la autoridad del trabajo que se resumen de la siguiente manera:

- Los registros de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, indican que las organizaciones sindicales han gestionado en el período 2010 hasta la fecha con

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

resultados satisfactorios, la Aprobación de cuarenta y siete (47) Reformas a sus Estatutos

- Con las comunicaciones efectuadas a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, para la legalización de los cambios ocurridos en las Juntas Directivas de los Sindicatos, durante el período 2005-2012, queda evidenciado que en Honduras los sindicatos tienen plena libertad elegir a sus representantes como lo manda la legislación laboral vigente.
- Por medio del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, las cifras oficiales del período 2007-2012, destacan la mejora consensuada en las condiciones de trabajo de al menos 143,235 trabajadores, demostrada en los contratos y/o pactos colectivos de condiciones de trabajo debidamente registrados que recogen los beneficios superiores a los que el Código del Trabajo y las demás leyes laborales confieren a los trabajadores.
- A fin de mejorar el conocimiento de trabajadores y empleadores y de la sociedad en general sobre los alcances de la negociación colectiva que se desarrolla a nivel nacional y procurando la mejora en los niveles de cumplimiento voluntario de las normas laborales en los centros de trabajo donde existen grupos de trabajadores asociados, se implementó un Sistema Electrónico de Información que permite acceder a través de la web, a todos los contratos y pactos colectivos de condiciones de trabajo registrados en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, desde 1955 a la fecha.
- Siendo que Honduras tiene compromisos internacionales, encaminados a la creación de una cultura de cumplimiento de la legislación laboral a través de la divulgación de los derechos fundamentales en el trabajo, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General del Trabajo, ha venido priorizando tales acciones, mediante la amplia difusión del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Se cita a manera de ejemplo que con el apoyo técnico y financiero del Proyecto Verificación de los Compromisos del Libro Blanco de la Organización Internacional del Trabajo, se editó y reprodujo material escrito sobre el tema (trifolios, bifolios, hojas volantes), asimismo se editó el Manual para el ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva.
- Por otro lado se ha implementado por parte de la STSS el Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001:2008), que tiene como bases fundamentales: La transparencia y eficiencia en el manejo de los recursos, la adecuada gestión del talento humano, y las tecnologías de información, lo mismo que la mejora continua de los procesos para garantizar la satisfacción de los ciudadanos que demandan sus servicios, para tal efecto la Dirección General del Trabajo, hizo el levantamiento de todos los planes de calidad correspondientes a sus procesos administrativos incluidos los vinculados con las organizaciones sociales; actividad que permitió eliminar de cada uno de ellos, los requerimientos de información previos a cada proceso y los pasos del procedimiento innecesarios y no respaldados por una norma de orden legal, logrando de esta manera con el uso de la figura administrativa de la delegación, reducir significativamente el

INFORME DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

número de pasos y los tiempos de respuesta lo que ha significado un notable avance y reducción en los términos y plazos de tramitación de los asuntos que conoce la dirección.

- Asimismo, la Dirección General del Trabajo, ha transparentado el manejo de los asuntos relativos a las organizaciones de trabajadores, con la implementación de una herramienta tecnológica que permite conocer a través de la web, el estatus actual de cada una de las gestiones administrativas que efectúan los sindicatos en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, en cumplimiento de la función encaminada a procurar la armonía en la relación obrero patronal, la Dirección General del Trabajo a través del Servicio de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales en el período 2008 hasta la fecha presenta los siguientes avances:

1. Fortalecida la administración del trabajo, a través del funcionamiento óptimo de diez (10) centros especializados en Resolución de Conflictos Laborales, ubicados en Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choluteca, Comayagua, Santa Rosa de Copan, Danli, El Progreso, La Esperanza, La Ceiba, y Puerto Cortes; donde se ofrece una oferta de servicios a empleadores y trabajadores, en un ambiente confortable y adecuado, con procedimientos estandarizados y mejorados, que contribuyen a que las partes solucionen sus conflictos a través del diálogo directo y colaborativo.
2. Mejorado de manera significativa el desempeño y la capacidad técnica para ejecutar los distintos roles en la resolución de conflictos laborales, a través de la formación de trabajadores y empleadores de acuerdo a las necesidades que plantea el uso de los métodos alternos de solución de conflictos, con énfasis en los funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que prestan el servicio de conciliación y mediación especializándoles en técnicas de negociación y manejo adecuado de conflictos laborales.
3. Potenciado el uso del diálogo entre trabajadores y empleadores, como el mejor mecanismo para alcanzar la solución de sus controversias laborales.
4. Transmitido a la sociedad hondureña en general, un conocimiento generalizado sobre los beneficios y ventajas de utilizar métodos de resolución alternativa de conflictos, a través de una campaña promocional compuesta por espacios en medios de comunicación y por el desarrollo de talleres a nivel nacional, promoviendo su uso.
5. Mejorada la imagen de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, como institución pública que ofrece servicios de calidad.
6. Sistematizados y automatizados los procedimientos del Servicio RACL, a través de una herramienta tecnológica que ofrece seguridad en el manejo de la

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

información, y que es utilizada para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua del servicio.

Conciliados en el período 2010 hasta la **fecha 8,031 conflictos individuales de trabajo**, alcanzando acuerdos de pago por el orden de L. **335,523, 927.23** lo que representa el **22%** de los casos en los que voluntariamente asistieron las dos partes a la audiencia conciliatoria.

II.1. PROBLEMAS DETECTADOS

Los problemas detectados consisten principalmente en:

Trabajadores:

II.1.1. DESPIDOS

Una de las actividades más comunes y reiterativas en las empresas (patronos), se dan al momento que los trabajadores deciden organizarse en sindicatos, terminan en represión contra los trabajadores a través de despidos selectivos, discriminación que va contra los tratados o convenios internacionales tales como los Convenios 87 y 98 de la O I T, aprobados y ratificados por nuestro país; la Convención Americana de Derechos Humanos, nuestra Constitución de la República y lo establecido en los artículos, 96 numeral 3; 460, 469 del Código de Trabajo Hondureño. Este derecho está también debidamente tutelado por la Constitución de la República en el Art. 128 numeral 14).

Inspección General:

R. Esta acción esta entre las infracciones muy graves del nuevo Proyecto de Ley de Inspección y son aquellos incumplimientos que sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal. Al igual que en la anterior tipo de infracción se plantea un listado de incumplimientos que conducen a una infracción muy grave.

Se establecen los requisitos que deben contener las actas de infracción: los hechos constatados por el inspector, la calificación de la infracción que se impute, la propuesta de sanción y la fundamentación si se considera que existen responsabilidades solidarias.

El Anteproyecto precisa que son sujetos responsables de la infracción laboral las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, registradas o no registradas, de acuerdo a la Ley de la materia, las sociedades conyugales, las sociedades indivisas, u otras formas de patrimonio autónomo, que incurran en las infracciones establecidas por la ley.

Asimismo, se señalan los montos de las sanciones por cometer la infracción laboral, fijados en relación al promedio de los salarios mínimos que se reajustan periódicamente, de modo que las multas se mantienen actualizadas con el transcurso del tiempo.

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

El pago de la multa no exime al sujeto responsable de cumplir con la obligación laboral violada o trasgredida señalada en el acta de infracción.

II.1.2. PACTOS COLECTIVOS

Trabajadores:

Los pactos colectivos son un recurso utilizado por los empresarios o patronos, para evitar que los trabajadores se organicen en sindicatos, son una manera aparente de “favorecer a los trabajadores” mediante la contratación colectiva pero de manera astuta los patronos la utilizan para contraponerlo a la organización sindical y afectar derechos fundamentales de los mismos trabajadores, tales como: libertades sindicales, derechos de organización y contratación colectiva. A través de los pactos colectivos utilizan algunas “prebendas” para los trabajadores no sindicalizados y mantenerlos al margen de la organización sindical.

Dirección General de Trabajo:

R. // Es del conocimiento del movimiento obrero que la figura de los pactos colectivos fue concebida por el legislador, como uno de los diversos mecanismos para ejercitar el derecho a la negociación colectiva por parte de los trabajadores no sindicalizados.-

II.1.3. CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS

Trabajadores:

Despidos masivos contra trabajadores que pretenden organizarse en sindicatos, o fuertes represiones como: Suspensiones de trabajo ilegales, no acceso a las empresas para no permitir la notificación del sindicato, desconocimiento de las juntas directivas, infunden temor a los trabajadores para evitar que se afilien, circulación de listas negras entre otras.

Inspección General:

R. / Como el caso de despidos, también en la nueva Ley de Inspección se considerará como infracción muy grave la obstrucción de la labor inspectora. Son infracciones a la labor inspectora las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los inspectores del trabajo, establecidas en dicha Ley.

II.2. RECOMENDACIONES

Trabajadores:

1. Que la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social, actúe de oficio o a petición de organizaciones defensoras de derechos laborales cuando hayan despidos contra

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

trabajadores que pretendan sindicalizarse, con el fin de que emplace al patrono para solucionar el problema.

Inspección General:

R. // El nuevo Anteproyecto de ley de inspección señala expresamente las obligaciones de los empleadores, los trabajadores y sus representantes respecto a las labores de inspección, precisando que su incumplimiento materializa una infracción laboral.

Si con ocasión del ejercicio de la inspección se apreciase indicios de la presunta comisión de delito, la Inspección General del Trabajo remitirá al Ministerio Público, los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados.

Trabajadores:

2. Que se reconozca como la única organización social representante de los trabajadores a los sindicatos, sin perjuicio de la función que cumplen las Federaciones, Centrales y Confederaciones Sindicales; y como instrumento legal de negociación colectiva los “contratos colectivos”.

Dirección General de Trabajo:

R.// La recomendación encaminada a que se reconozca a los sindicatos como la única organización social representante de los trabajadores y como único instrumento de negociación colectiva a los contratos colectivos, implica sin lugar a duda obtener del Congreso Nacional una **reforma al Artículo 72 del Código del Trabajo**, para lo cual, el Estado a través de la STSS, puede asumir el compromiso de iniciar en forma consensuada y con la asistencia técnica a la OIT un proceso de consulta y de concertación.

Trabajadores:

3. El derecho de libertad sindical es un derecho elevado al rango de derecho humano por lo tanto es necesario elevarlo al ámbito penal tomando en consideración los siguientes presupuestos:

Delito contra la libertad sindical: Quien, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impide o limita la libertad sindical o el derecho a la huelga, a través del empleo de medios específicos como los antes descritos, será sancionado con prisión de 6 meses a 3 años más una multa de 10 salarios mínimos vigente en el momento de la sanción por cada trabajador activo o registrado en planilla.

Dirección General de Trabajo:

R. // La recomendación encaminada a incorporar dentro de la legislación penal un tipo penal que permita salvaguardar el ejercicio a la Libertad Sindical, es una iniciativa que se recibe con agrado porque existe plena conciencia de que esta medida permitiría frenar aún más cualquier acción del patrono orientada a limitar el ejercicio del derecho

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

de asociación de que todos los trabajadores en Honduras, de manera que se entiende que es línea de acción oportuna y necesaria.

Trabajadores:

4. Que se le dé estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 482 del código de trabajo, si recibida la solicitud por la dirección general del trabajo, ésta dispondrá de un término máximo de quince (15) días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos, formular a los interesados las observaciones pertinentes y elevar al ministerio respectivo el informe del caso, para los efectos consiguientes:

Artículo 483 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución de la República, a las leyes o a las buenas costumbres o contravengan disposiciones especiales de este Código.

El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, dictará la resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este Código que determinen la negativa

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social:

R. En el marco de sus competencias y en función del fortalecimiento al movimiento sindical hondureño y sobre todo al respeto de la libertad de asociación de trabajadores y empleadores que garantiza la Constitución de la República, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, fruto de la agilización administrativa implementada al efecto en los últimos años, ha reconocido legalmente la existencia de ochenta y ocho (88) nuevos sindicatos de trabajadores, que gozan de personalidad jurídica propia numero que asciende a 560 sindicatos de trabajadores y 03 sindicatos de empleadores.

Trabajadores:

5. Que se considere como una violación a los deberes de los funcionarios públicos y se les aplique el régimen disciplinario establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, si vencido el término que habla los artículos 482, 483 y 484, de haberse presentado la solicitud de personería jurídica, la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social dilate injustificadamente decretar la legalidad o ilegalidad de una organización sindical.

Dirección General de Trabajo:

R.///En cuanto a las recomendaciones que tienen por objeto obtener de la STSS, la aplicación del régimen disciplinario previsto en la Ley de Servicio Civil, aquellos funcionarios y empleados públicos que dilaten de manera injustificada la tramitación de las solicitudes de personalidad jurídica de cualquier sindicato, se considera correcto y además justo; no obstante, en este sentido la STSS, se ve en la necesidad de destacar los

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

esfuerzos que ha venido haciendo la Dirección General del Trabajo por simplificar todos los trámites administrativos en los que de una u otra manera son parte interesada las organizaciones de trabajadores, porque los tiempos de respuesta que contempla la ley para cada trámite, se cumplen a cabalidad en esta oficina de la STSS, en particular.

Trabajadores:

6. Que le den prioridad a las solicitudes de notificación de sindicatos, y su respectiva personería jurídica, siendo las organizaciones sindicales autónomas y de interés público, que se reduzcan los requisitos y el exceso de formalidades, para la obtención de la personería jurídica, que la decisión de organizarse sea notificada al patrono por medio del trabajador, con copia a la Secretaria de Trabajo; y en caso de que esto no sea posible, que la notificación se haga por la Inspección General del Trabajo o las oficinas de Inspección Regional del Trabajo, mediante correo electrónico, para lo cual todos los patronos deberán de certificar o inscribir a la mayor brevedad un correo electrónico en la Inspección General del Trabajo. No siendo también esto posible, dicha notificación deberá hacerse en la tabla de avisos de la Inspección General del Trabajo, reglamentando la normativa actual.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. / La Secretaria de Trabajo continuará con su esfuerzo por simplificar todos los trámites administrativos lo que incluye estudiar la recomendación de los trabajadores.

Trabajadores:

7. Que se le dé estricto cumplimiento al artículo 47 del Código del Trabajo, a fin de que las labores que por la naturaleza del trabajo sean permanentes en la empresa no se permitan los contratos por tiempo definido.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. /// La inspectoría General de Trabajo verifica en sus inspecciones que el trabajo por hora no este en detrimento de los empleos permanentes.

Trabajadores:

8. Se simplifique las etapas (arreglo directo, mediación, conciliación, arbitraje) a través de una reglamentación para que sea más viable el derecho a huelga, y que los conflictos laborales no se alarguen por tanto tiempo.

R. // La Secretaria de Trabajo continuará con su esfuerzo por simplificar todos los trámites administrativos y las reformas a la normativa vigente donde se incluirá el estudio de la recomendación de los trabajadores.

Ver Plan de acción anexo sobre todas las recomendaciones.

III. SUBCONTRATACIÓN

El Estado reconoce el papel y los beneficios que aportan a la empleabilidad de las agencias privadas de empleo en el país, de acuerdo con el documento Análisis de la Actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios del Mercado de Trabajo de Honduras, elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral (2010), se ha identificado en el país 45 Agencias Privadas de Empleo en adelante APE y 22 servicios de Empleo On Line que funcional en el territorio nacional. Siendo común que estas agencias y servicios conexos surjan y desaparezcan en forma repentina, sin dar ningún tipo de información a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Una característica particular de estas APE es que no necesariamente tiene como actividad principal la vinculación de buscadores de empleo y puesto de trabajo vacantes. El 85% reportan esta actividad como giro principal y el 15% restante como una actividad complementaria. Aquellas agencias que declaran realizar esta actividad de manera complementaria expresan que se dedican también a prestación de servicios por internet y a la recuperación de cuentas por cobrar.

Un número significativo de usuarios que utilizan las APE y servicios conexos, acuden a la Dirección General de Empleo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social para exponer diferentes reclamos como cobro abusivo de tarifas para ser remitido a una entrevista, el cobro de porcentaje al ser colocado en una empresa, el cambio constante de la dirección geográfica o domicilio de las agencias y proporcionar vacantes inexistentes.

Por su parte los empleadores confían en los servicios de vinculación de oferta y demanda de mano de obra que ofrecen estas agencias, aseguran que están asociado a razones como el ahorro del tiempo y garantía de servicio, el apoyo en el reclutamiento de personas de perfil difícil de encontrar y por ser poseedora de base de datos de candidatos en mayor volumen y nivel de calificación. Es importante agregar que la mayoría de los empleadores reciben el servicio en forma gratuita, pues el costo del servicio es pagado por la persona desempleada por el puesto de trabajo.

La Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, consciente de la necesidad de establece un marco regulatorio para evitar injusticias, dar debida protección a los buscadores de empleo, en el marco de la obligación que le ha establecido el artículo 1 del decreto 32-2003 de regular, supervisar y controlar el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, se ha dado a la tarea de formular un anteproyecto de Reglamento para estos fines.

En Honduras el funcionamiento de las agencias privadas de empleo aun no se encuentra reglamentada por lo cual la regulación ordenada el artículo 7 del Código de Trabajado se motiva en el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dictado en su Conferencia General de fecha 19 de junio de 1997, mismo que no se encuentra aun ratificado por Honduras pero por ser Estado miembro de esta Organización y en el marco de lo dispuesto en el artículo 18 de este mismo Código que

INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR

dispone “ En los casos previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes del trabajo, se debe resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por ultimo de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina” se toma como punto referente, haciendo la salvedad que este artículo se refiere específicamente a los Convenios de la OIT no ratificados pues los que ya han sido ratificados son parte del ordenamiento jurídico interno como lo dispone el artículo 16 y 18 Constitucional.

En observancia al artículo 3 del Convenio 181 el cual establece “1) La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la practicas nacionales, previa consulta de las organizaciones más representativas de Empleadores y Trabajadores; 2) Todo miembro deberá determinar mediante un sistema de licencias o autorizaciones las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de Empleo Privadas, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la practica nacional”, en fecha 07 y 08 de noviembre del 2012 se llevo a cabo el proceso de socialización y consulta a los representantes del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), las Centrales Obreras (CGT,CTH, CUTH) y propietarios o representantes de las Agencias Privadas de Empleo que actualmente operan y que son de conocimiento de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, quienes han aportado sus observaciones y recomendaciones a este anteproyecto, que en su mayoría han sido consideradas e incorporadas en el mismo.

Es importante destacar que en las Recomendaciones para un plan de remediación al Estado de Honduras en busca de cumplimiento de las Leyes Laborales relacionados a la demanda de DR-CAFTA, en el capítulo III relacionado a la Subcontratación, recomendación III.2.1 “es necesario reglamentar la aplicación del artículo 7 del Código de Trabajo en lo que se refiere al uso de la figuras del intermediario contratista y agencia privada de colocación de trabajadores en relación del articulo 47 y demás aplicables del mismo cuerpo de leyes...” constituyendo este anteproyecto del Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo y Servicios Conexos parte de la respuesta a las recomendaciones planteadas.

Se anexa el anteproyecto de “**Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo y Servicios Conexos**”

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

IV: SALARIO MINIMO

En los “problemas detectados” que refiere el escrito, es necesario recalcar la manera en que se consensuó el último salario mínimo del año 2012, en donde la Comisión de Salario Mínimo definió acordar los ajustes correspondientes a los años 2012 y 2013 y en el caso de las empresas adheridas a la Ley de Zonas Libres incluye también el 2014; todo esto en un ambiente de cordialidad, respeto y responsabilidad entre los tres sectores ahí representados, dejando atrás las fuertes campañas entre los sectores.

Además, como bien dice la conceptualización, “el salario mínimo coadyuva al ingreso familiar”, las estadísticas de ésta Secretaría de Estado¹ refieren que el Costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) en una familia promedio de 5 personas puede ser atendido ya que el número de perceptores de ingreso por familia es de 2 personas. Para ejemplificar, el costo de la CBA al mes de diciembre 2012 a nivel nacional es de Lps. 1,399.60 por persona y de Lps. 6,997.94 para una familia de 5 miembros; la estadística refiere que de esta familia dos personas reciben como ingreso el salario mínimo que en promedio sería Lps. 12,307.12 lo cual coadyuva a satisfacer las necesidades de la familia.

En lo correspondiente al cumplimiento, ya se han identificado las tres actividades económicas (agricultura, comercio y manufactura) que principalmente incumplen el pago de salario mínimo, además cabe mencionar que es en la micro y pequeña empresa que se verifica esta falta, por lo anterior es que se aúnan esfuerzos con la Inspectoría General a fin de enfocar actividades a fin de incrementar los niveles de cumplimiento que en la actualidad están en un 64%.

Particularmente, se gestiona con el gobierno Argentino una asistencia técnica dirigida a desarrollar una campaña regional de sensibilización y concientización en el cumplimiento del pago de salario mínimo, que instruya sobre todo al empleador a conocer los beneficios de mantener un trabajador con sus derechos salariales al día. El estado de la solicitud de asistencia se encuentra en revisión por parte del gobierno argentino, en la metodología y planificación propuesta por esta Secretaría de Estado.

En relación a las recomendaciones:

Trabajadores.

1. Que se le dé estricto cumplimiento a los artículos 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390.

Dirección de Salarios:

R./En el seno de la Comisión de Salario Mínimo, siempre y cuando aplique, se le da cumplimiento a los artículos mencionados puesto que es la base legal en la que se desarrolla la comisión.

Trabajadores.

2. Fiel cumplimiento a lo establecido en el artículo 128 numeral 5 de la constitución de la República Hondureña.

Dirección de Salarios:

R. /El salario mínimo que se revisa y ajusta cada año es efectivo para los trabajadores en general a nivel nacional y de estricto cumplimiento para los empleadores.

En la más reciente negociación se tomaron en cuenta dos variables muy importantes: el costo de vida y la productividad. La primera que devuelve al trabajador el incremento de precios de 282 bienes y servicios que componen la canasta de bienes y servicios, lo cual apoya en cubrir las necesidades del hogar; y la segunda que asegura al trabajador su participación en los beneficios producidos durante un periodo de tiempo.

Se definió caracterizar el salario mínimo de acuerdo a la actividad económica a la que se dedica la empresa y el tamaño de la misma a través del número de trabajadores que laboran y definidos en la Ley de Mipymes.

Trabajadores.

3. Que se incremente la multa estipulada en Artículo 40 de la ley de salario mínimo de Honduras, cuando el patrono se niegue a pagar salario mínimo a sus trabajadores.

Dirección de Salarios:

R. /En lo correspondiente a las multas que ya estipula el Decreto 103 del 30 de abril de 1971 contentivo de la Ley de Salario Mínimo, es necesaria una revisión de la misma en el soberano Congreso Nacional de la Ley en su conjunto; sin embargo, existen avances en la elaboración de una Ley General de Inspección que adecua estas multas a la realidad económica del país.

Ver plan de acción anexo.

V .SEGURO SOCIAL

1) “Incumplimiento de pago de cuotas mensuales por parte de la patronal evadiendo el pago de las cuotas al Seguro Social, o cuando deciden hacerlas efectivas las pagan como mejor les convenga”

En cuanto a este ápice y en aras de que se realice el pago de cumplimiento de cuotas por la parte patronal el Congreso Nacional de la República aprobó la Amnistía el 01 de abril del 2013, y encontrándose ya en su etapa final para su publicación en Artes Graficas Nacionales, la cual una vez que se publique en la Gaceta le dará la legalidad pertinente para su aplicación, esta pretende disminuir niveles de mora actuales en IHSS, ya que tal como se ilustra en cuadro de parte inferior los montos ascienden a millones. Con la amnistía se permitirá que todas las empresas privadas, públicas, descentralizadas, municipalidades etc., puedan ser exoneradas en la parte de sus multas y recargos y

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

lograr así ponerse al día con sus pagos y renovando sus niveles de atención médica en todos los niveles. La misma tendrá una vigencia de seis meses en las cuales todas las empresas deberán aprovechar este periodo de gracia para poner realizar convenios y pagos estar en estatus solvente.

Se adjunta detalle que refleja los niveles de mora a la fecha por parte del Gobierno Central, Empresa Privada y Municipalidades tanto del año 2011 como 2012.

DESCRIPCION DE DEUDA	TOTAL DE DEUDA
PENDIENTE DE PAGO 2011 GOBIERNO CENTRAL	110,580,320.45
PENDIENTE DE PAGO 2013 GOBIERNO CENTRAL	81,557,601.70
PENDIENTE DE PAGO ACTIVA EMPRESA PRIVADA	754,646,502.29
PENDIENTE DE PAGO MINICIPALIDADES 2011	8,989,864.23
PENDIENTE DE PAGO MINICIPALIDADES 2012	19,312,837.90
CONVENIOS EN MORA 2011	5,194,358.77
CONVENIOS EN MORA 2012	1,521,358.77
SOLIDARIA ART 55 A LEY DEL IHSS	2,322,999,877.42

2) Falla por parte del Estado en monitorear y exigir a los patronos que estén al día con los pagos.

Respecto a este asunto se acordó la contratación de servicios fiduciarios para la cobranza de empresas en mora y la sujeción de empresas que no se encuentran afiliadas al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), esto mediante resolución SOJ.DN0-19-02-2013. Dicha aprobación consiste en la aprobación de una empresa externa que se hará cargo de monitorear y exigir los pagos a cada uno de los patronos. Este ente mitigará dicha falla, ya que es responsabilidad del IHSS velar por dicho cumplimiento contando siempre con el apoyo de los demás organismos.

3) La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, falla al no hacer inspecciones de oficio donde el patrono se ve en la obligación de estar al día con el pago al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

Para efecto de llevar un control oportuno y que las empresas estén realmente al día tenemos un sistema interno en el IHSS que nos indica que empresas se encuentran en mora. A través del mismo se manejan los estados de cuenta en el que se refleja los montos que adeudan cada entidad tanto por la parte de capital, interés, multas y recargos. Este sistema esta concatenado con la facturación de las planillas por lo tanto

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

arroja el monto total acumulado en su totalidad, para que las empresas puedan tener su servicio de atención médica el mismo debe dar reflejo de su solvencia.

4) En algunas empresas les hacen la deducción del IHSS a los trabajadores y no tienen acceso a este servicio.

Referente a este aspecto como indica la ley del Seguro Social todo trabajador que esté debidamente solvente con la Institución tiene derecho a gozar de todos los servicios que se proporcionan, sin embargo, se dan situaciones en que no se pueden proporcionar los servicios médicos por la insolvencia de las empresas, se espera que con la empresa que manejará el fideicomiso esta situación se mejore considerablemente.

5) Los médicos que dan consulta dentro de la empresa maquiladora no le brindan una adecuada atención al paciente ya que el tiempo promedio de atención es de aproximadamente unos 5 minutos. Las incapacidades para los trabajadores son autorizados por el jefe de Recursos Humanos, siendo esto atentatorio para la salud de los empleados.

Para hacer frente a este punto la Junta Directiva se ha reunido con el Colegio Médico para que ellos puedan velar y respetar el estatuto del docente y por ende velar por el seguimiento y evaluación de la asistencia médica que se brinda en cada uno de los lugares principalmente en las maquilas.

Según el reglamento medico debe atenderse como un tiempo mínimo a cada trabajar 20 minutos, sin embargo en este caso quien coloca al médico de planta es la empresa o maquiladora solicitante del servicio. Es responsabilidad del IHSS proveer medicamentos, dar atención de laboratorio, consultas de especialidades y otros, pero en si las atenciones generales son brindadas por el médico de planta en su primer y segundo nivel ellos controlan estos tiempos en los cuales los patrones deseen se brinde la atención en el menor tiempo oportuno; se espera que la reunión sostenida con el Colegio Medico tenga su efecto positivo en este campo.

6) Discriminación de las mujeres en estado de embarazo, ya que si no reúne requisito de haber pagado la cuota no tiene derecho a asistencia médica.

A este respecto la ley indica la ley del IHSS en el artículo 59 “Tienen derecho a los servicios de salud por maternidad la asegurada directa, la esposa o compañero del asegurado que acrediten un mínimo de diez meses cotizados previos a la fecha probable para el inicio del reposo prenatal”.

Cabe mencionar que la Junta Directiva del IHSS se ha reunido para tratar este aspecto que requiere modificación de la ley para tratar de brindar atención medica desde el primer día de afiliación sin embargo, este asunto amerita mayor tiempo y análisis por los costos que esto generaría considerando que este Instituto de Seguridad Social por el momento se encuentra en una difícil situación económica, la que quizá pueda recuperar parte de su mora a través de la amnistía y los fideicomisos que se manejen. Sin embargo

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

en la actualidad si la derecho habiente ha acumulado sus diez cotizaciones previas al embarazo obtiene el derecho y no se le niega la asistencia médica y el parto, antes se daba atención medica a todas las derecho habientes aun con el primer mes o día de estar afiliada sin embargo, los costos de los mismos eran excesivos y onerosos por tal razón se modificó el artículo 59.

**VI. RE- INCORPORACIÓN Y RESPONSABILIDAD LEGAL ADQUIRIDA
POR EL NUEVO DUEÑO.**

VI.2. RECOMENDACIONES

Trabajadores.

1. Que se le dé estricto cumplimiento a lo establecido en el artículo 28 del código de trabajo de Honduras.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. // La Inspectoría General en sus inspecciones a nivel nacional estará vigilante al cumplimiento del Art. 28; Artículo 28:”La sustitución de patronos no afectara los contratos de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de su sustitución, hasta por el termino de seis (6) meses, y concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono.”

Trabajadores.

2. Que se implemente y entre en vigencia la Ley de Protección a la Prestación Laboral por Antigüedad en la Maquila, que se redactó y se presentó al congreso nacional en el año 2003, por organizaciones defensoras de derechos laborales.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. / Esta recomendación será trasladada al Poder Legislativo a quien le corresponde constitucionalmente esta materia.

Trabajadores.

3. Reglamentar el artículo 126 del Código del Trabajo el cual expresa: Las indemnizaciones previstas en los artículos 116, 120 y 121 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, gozarán los créditos que por éstos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador depositario, ejecutor testamentario o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta (30) días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los Tribunales de Trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que hayan fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. // En materia civil y procesal civil esta es una excepción o caso especialísimo. En cuanto al Código de Trabajo este artículo no ordena su reglamentación, por lo que sería objeto de una futura reforma de darse el caso.

VII. OTRAS EXIGENCIAS:

Trabajadores.

A. Encausar y hacer cabildeos para la aprobación del Protocolo de San Salvador, instrumento legal que utiliza a menudo la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y que estipula expresamente la defensa del Derecho de Libertad Sindical.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. / Esta iniciativa será canalizada a través de la Secretaria de Relaciones Exteriores para su estudio y posterior aprobación si así se determina su conveniencia.

Trabajadores.

B. Creación de una Fiscalía de Derechos Laborales, dependiente del Ministerio Público, para que se garantice el derecho al efectivo acceso a la justicia laboral por parte de los trabajadores, organizaciones y centrales obreras. Esta política de fiscalización debe incluir no solo la denuncia y el señalamiento de las violaciones de derechos laborales, sino también el planteamiento de los juicios penales que correspondan, ejercitando la acción penal correspondiente.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. / Esta iniciativa será canalizada al Ministerio Publico para su estudio y posterior aprobación en caso de factibilidad.

Trabajadores.

C. Exigimos la derogación y no extensión del decreto N°. 230-2010 "Programa Nacional de Empleo Por Horas" por considerar que violenta contra:

1. La garantía de estabilidad en el empleo, establecida en el artículo 129 de la Constitución de la República de Honduras y amparada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 numerales 1,2 y 3, así como por el artículo 7 del Pacto Interamericano de Derechos económicos, sociales y culturales. De igual manera, este programa de empleo por horas, violenta los artículos 46 al 48 del código de trabajo que establece la contratación permanente como regla general en toda relación laboral.

**INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS
RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR**

2. Investigaciones preliminares y testimonios de personas que han laborado bajo esta modalidad demuestran que la contratación por tiempo limitado, nunca se respeta las horas establecidas, representando una amenaza a la integridad física y a la vida de los trabajadores y trabajadoras. El programa de empleo por horas o empleo temporal es una carta de garantía para los empresarios explotadores para violar y no respetar los derechos humanos laborales. Informan los trabajadores que están bajo este programa que reciben salarios regulares pero no tienen permanencia.

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. / Ver informe de Empleo por hora anexo.

D. Que entre en vigencia el Reglamento para aplicación del Artículo 7 del código de trabajo, propuesta en el Congreso Nacional por el movimiento Sindical Hondureño en el año 2009,

Secretaria de Trabajo y Seguridad Social:

R. /Ver anteproyecto de “Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo y Servicios Conexos” anexo al presente informe.

ANEXOS