

PRESENTACIÓN PÚBLICA A LA *OFFICE OF TRADE & LABOR AFFAIRS* [OFICINA DE ASUNTOS DE COMERCIO Y TRABAJO] (OTLA) BAJO CAPÍTULOS 16 (TRABAJO) Y 20 (RESOLUCIÓN DE DISPUTAS) DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO REPÚBLICA DOMINICANA-CENTROAMÉRICA (DR-CAFTA)

CON RESPECTO A LA FALTA DEL GOBIERNO DE HONDURAS DE EFICAZMENTE HACER CUMPLIR SUS LEYES EN MATERIA DE TRABAJO Y CUMPLIR CON SUS COMPROMISOS BAJO LA DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

PRESENTADA POR:

LA AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS [FEDERACIÓN AMERICANA DE TRABAJO Y EL CONGRESO DE ORGANIZACIONES INDUSTRIALES] (AFL-CIO)

Y

**Central General de Trabajadores (CGT)
Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)
Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH)
Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH)
Federación Nacional de Trabajadores Autónomos de la Economía de Honduras (FENTAEH)
Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH)
Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Empresa Editorial Honduras S.A de C.V (SEYTEEH)
Sindicato de Trabajadores de Delta Apparel, S, A (SITRADASA)
Sindicato de Trabajadores de Finca América Ameribi (SITRAMERIBI)
Sindicato de Trabajadores de Guarumas Agroindustrial (SITRAGUA)
Sindicato de Trabajadores de la Compañía Pinehurst (SITRAPINEHURST)
Sindicato de Trabajadores de la Empresa A.tion (SITRATION)
Sindicato de Trabajadores de La Empresa Honduras Electrical Distribution Systems S de R.L. Kyungshin-Lear (SITRAKYUNGSHINLEAR)
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Jerzees Nuevo Día (SITRAJERZEESND)
Sindicatos de Trabajadores de la Empresa New Holland Lingerie de Honduras (SITRANEWHOLLAND)
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Petralex (SITRAPETRALEX)
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Southern Apparel Contractors, S.A (SITRASOACON)
Sindicato de Trabajadores de la Fundación Hondureña de Investigación Agrícola (SITRAFHIA)
Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS)
Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO)
Sindicato de Trabajadores de Star (SITRASTAR)
Sindicato Gremial de Trabajadores de Muelle (SGTM)
Sindicato Gremial de Trabajadores Portuarios de Honduras (SINGTRAPH)
Sindicato Reformado de Marineros de Honduras (SIREMAH)
Centro de Derechos de Mujeres (CDM)**

26 de marzo de 2012

LA NOTA CON RESPECTO A LOS NOMBRES SOMETIDA BAJO CONFIDENCIA:

Los peticionarios solicitan que, dada la situación de seguridad en Honduras (la cual tiene la tasa más alta de homicidio en el mundo, según el estudio global de la O.N.U sobre homicidio, 2011) que particularmente afecta a activistas políticos y laboral, que ciertos nombres se mantengan confidentes para proteger la seguridad de esos individuos. Esta protección se pide para las personas mencionadas en las páginas 7, 9, 25, 26, 33, 34, 41, 66, 66, y 67. Cada página contiene el texto "PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL" en una nota. La sección VIII (F) del documento proporciona evidencia de las amenazas y de la violencia constante en contra de unionistas en Honduras. Vea también Elvin Sandoval, *U.S. Peace Corps Pulls out of Honduras*, CNN.com, 17 de enero 2012, disponible en:

http://articles.cnn.com/2012-01-17/americas/world_americas_honduras-peace-corps_1_president-porfirio-lobo-honduras-volunteers?_s=PM:AMERICAS

I. INTRODUCCIÓN

El 3 de marzo de 2005, el gobierno de Honduras ratificó el Tratado de Libre Comercio República Dominicana-Centroamérica (DR-CAFTA), el cual entró en vigor entre Estados Unidos (EEUU) y Honduras el 1 de abril de 2006. Los sindicatos y organizaciones no gubernamentales, mencionados en la portada, conjuntamente presentan esta petición a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

Esta petición demuestra que, Honduras está fallando en aplicar de manera efectiva sus leyes laborales; y en adherirse a sus compromisos bajo la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Lugar de Trabajo y su Seguimiento, de la OIT, Violaciones graves del derecho de libertad de asociación, negociación colectiva y condiciones laborales aceptables bajo el derecho nacional e internacional continúan a ritmo acelerado, y el acceso a tribunales judiciales que son justos y eficientes es esquivo. El trabajo infantil, incluso sus peores manifestaciones, particularmente en el sector agrícola, también es una grave preocupación.

En junio de 2009, un golpe de estado destituyó de su cargo y exilió forzosamente al Presidente democráticamente elegido, José Manuel Zelaya. Bajo el régimen provisional de Roberto Micheletti, varios líderes sindicales y activistas sindicales de base quienes participaron en la resistencia popular en contra del golpe, fueron asesinados, golpeados, amenazados y/o encarcelados. Oficinas sindicales fueron allanadas por la policía y las fuerzas armadas, y la propiedad de sindicatos fue confiscada y destruida. En muchos lugares, los/as trabajadores/as fueron obligados/as a salir de sus lugares de trabajo y participar en manifestaciones en pro del golpe, bajo pena de ser despedidos/as. Hasta la fecha, muchas de las personas responsables para dichos y otros crímenes, no han sido llevadas ante la justicia.

Bajo el Presidente Porfirio Lobo, quien asumió el cargo el 27 de enero de 2010, el estado de derecho en Honduras por lo general continúa ausente. Amenazas y ataques en curso en contra de periodistas y miembros de la oposición política, incluso el Frente Nacional de Resistencia Popular (FNRP), han creado un ambiente intenso de intimidación. La impunidad con respecto a abusos de derechos humanos continúan siendo la norma; Honduras ha avanzado poco en dirigirse a los abusos de los derechos humanos cometidos durante y desde el golpe de estado de 2009. Se han cumplido poco los derechos laborales de los/as trabajadores/as, debido a que las leyes laborales nacionales continúan siendo además de ineficientes violadas con impunidad. El gobierno actual aprobó reformas laborales a finales de 2010, que les permiten a los/as empleadores/as contratar hasta el 40% de su mano de obra bajo contratos temporales de tiempo parcial, para trabajo que por su naturaleza es permanente y de tiempo completo – supuestamente como una forma de aumentar el empleo después de la crisis.

Muy recientemente, decenas de miles de maestros/as se han declarado en huelga sobre salarios, despidos injustificados, y en oposición al plan de reforma educacional, pues están preocupados/as que dicho plan minará la educación pública y entregará el sistema a

escuelas privadas que no tienen que rendir cuentas. Estos/as trabajadores/as, han sido severamente maltratados/as por la policía, la cual ha utilizado gas lacrimógeno, cañones de agua y bastones. Este uso excesivo de la fuerza, ha ocasionado numerosas heridas y una muerte., dejando en claro que algunos intereses particulares prevalecen sobre derechos constitucionales, como ser el derecho a manifestarse públicamente, a la integridad física y la vida.

Las violaciones de los derechos laborales se encuentran en numerosos sectores, ambos público y privado, de la economía hondureña. Sin embargo, la presente petición se enfoca en la falta de cumplimiento con los derechos laborales en tres sectores relacionados a la exportación: manufactura, agricultura y operaciones portuarias. Esta petición también presenta varios temas, además de la obligación básica de eficazmente hacer cumplir sus derechos laborales, lo cual debería ser tratado en una consulta de las partes contratantes, incluso los numerosos asesinatos, ataques y amenazas desde 2009 que han sido dirigidos a sindicalistas por su trabajo y/o actividades políticas.

Esta petición se presenta a la OTLA, de acuerdo con los procedimientos establecidos en 71 Fed.Reg. 76,691, Sección F. Los peticionarios le solicitan al gobierno de EEUU que, después de terminar su investigación, invoque las Consultas Laborales Cooperativas bajo el Artículo 16.6 del DR-CAFTA, y exija al gobierno de Honduras (GoH) que tome toda medida necesaria para dirigirse a los obstáculos legales e institucionales para eficazmente hacer cumplir con su derecho laboral, y a la vez reparar tanto como sea posible las demandas individuales contenidas en la petición. Si las consultas no producen una resolución satisfactoria, los peticionarios instan al gobierno de EEUU a invocar la resolución de disputas, y continuar con aquellos procedimientos hasta el momento en que el GoH cumpliera plenamente con sus obligaciones bajo el Capítulo 16.

II. DECLARACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DEL DR-CAFTA VIOLADAS POR EL GOBIERNO DE HONDURAS

El GoH ha violado las siguientes disposiciones del Capítulo 16 del DR-CAFTA¹:

Artículo 16.1: Declaración de Compromiso Compartido

1. Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sus compromisos bajo la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) (Declaración de la OIT).² Cada Parte se esforzará por asegurar que dichos

¹ A menos que se indique lo contrario, los casos descritos en este documento no se han planteado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

² El Artículo 2 de la Declaración de la OIT dispone que “todo Miembro, aún si no haya ratificado las Convenciones en cuestión, tiene la obligación que surge del mero hecho de membresía en la Organización, de respetar, promover y realizar de buena fe y de acuerdo con la Constitución, los principios concernientes a los derechos fundamentales que son el enfoque de estas Convenciones, a saber: (a) la libertad de asociación y el reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva; (b) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición eficaz del trabajo infantil y (d) la eliminación de la discriminación en lo que concierne el trabajo y la ocupación.”

principios laborales y los derechos reconocidos a nivel internacional establecidos en el Artículo 16.8 son reconocidos y protegidos bajo su ley.

Artículo 16.2: Hacer Cumplir las Leyes Laborales

1(a). Una Parte no faltará en eficazmente hacer cumplir sus leyes laborales,³ a través de un procedimiento de acción o pasividad, de forma que afectara el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo.

2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión a través del debilitamiento o la reducción de las protecciones establecidas en las leyes laborales domésticas. Por lo tanto, cada Parte se esforzará por asegurar que no renunciará o derogará de ninguna manera, ni ofrecerá renunciar o derogar, dichas leyes de tal forma que debilite o reduzca el cumplimiento con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, a los cuales se refiere el Artículo 16.8 como un fomento del comercio con otra Parte, o como un estímulo al establecimiento, adquisición, expansión o retención de la inversión en su territorio.

Artículo 16.3: Las Garantías Procesales y la Conciencia Pública

1. Cada Parte asegurará que las personas con un interés legalmente reconocido bajo su ley en un tema específico puedan acceder a los tribunales para hacer cumplir las leyes laborales de la Parte. Dichos tribunales pueden incluir tribunales administrativos, cuasi judiciales o laborales, de acuerdo a las disposiciones de la ley doméstica de la Parte.

III. DECLARACIÓN DE JURISDICCIÓN

La Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) tiene jurisdicción para revisar esta petición, en lo que concierne “cualquier asunto que emane de este Capítulo”.⁴ Esta petición trata la falta del GoH de eficazmente hacer cumplir sus derechos laborales en lo que concierne la libertad de asociación, el derecho de organizar y negociar colectivamente, el trabajo infantil y las condiciones laborales aceptables. Más aún, las reivindicaciones en esto exponen los hechos suficientes para establecer un procedimiento de acción o pasividad continua o recurrente, de parte del GoH. La falta de eficazmente hacer cumplir las leyes laborales ocurrió en los sectores económicos involucrados en el comercio entre Estados Unidos y Honduras. La falta del GoH de eficazmente hacer cumplir sus leyes laborales en cada uno de dichos casos ocurrió, de entrar en vigencia el tratado comercial.

³ El Artículo 16.8 define leyes laborales de la siguiente manera: “los estatutos o reglamentos de una Parte, o disposiciones de los mismos, que están directamente relacionados a los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación; (b) el derecho a organizar y negociar colectivamente; (c) una prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; (d) una edad mínima para la contratación de niños/as y la prohibición y eliminación de las peores formas del trabajo infantil y (e) las condiciones aceptables de trabajo en lo que concierne salarios mínimos, horas de trabajo y la seguridad y salud ocupacional”.

⁴ Ver Artículo 16.6 (1).

La petición también detalla las numerosas maneras en que el GoH no alcanza su compromiso de “respetar, promover y realizar” los derechos laborales núcleos consagrados en la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, y Convenciones Sigüientes. Por último, la petición alega que el GoH enmendó su ley laboral de tal forma que debilita o reduce su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos. El propósito de dicha reforma tal como se expresó, fue hacerle más “competitiva” a Honduras, es decir, reducir los costos laborales para así poder mantener la ventaja en el comercio o mantener o atraer la inversión.

Al terminar su investigación inicial y expedir su informe público, la OTLA inmediatamente debe solicitar Consultas Laborales Cooperativas bajo el Artículo 16.1 (1), a través de la presentación de una solicitud por escrito al punto de contacto designado en el Artículo 16.4.3. Debido a que la petición afirma una violación del Artículo 16.2.1(a), cuando las Partes consultantes no logren resolver plenamente los asuntos detallados en la petición dentro de un período de tiempo razonable, el USG debe solicitar una reunión de la Comisión del TLC bajo el Artículo 20.5 y, si todavía no se encuentra resuelto dentro de 30 días, debe proceder con el arbitraje.

Nota General sobre Derecho Hondureño en lo que Concierna Todo Caso Relacionado a la Inspección Laboral: El Código Laboral establece una obligación afirmativa de inspeccionar y la autoridad de imponer multas. El Artículo 617(d) del Código Laboral dispone que los/as inspectores/as “tienen la obligación de intervenir en toda dificultad o conflicto laboral del cual tengan conocimiento, sea entre los/as empleadores/as y los/as trabajadores/as, con la meta de prevenir su desarrollo o llegar a la conciliación fuera de la corte”. El Artículo 618 dispone que un/a inspector/a laboral “tiene la obligación de emprender una investigación . . . siempre que reciba una queja, de forma oral o escrita, de cualquiera de las partes, en lo que concierne las violaciones del Código Laboral o los reglamentos laborales, dentro de la empresa afectada”. Bajo el mismo Artículo, los/as inspectores/as tienen derecho a acceder a los lugares de trabajo en toda hora, de día o de noche; pueden entrevistar trabajadores, personal de la compañía y requerir cualquier tipo de documentos. El Artículo 617(b) le permite a un/a inspector/a pedir la asistencia de la policía frente a la resistencia injustificada, para así poder realizar sus obligaciones. El Artículo 624 también dispone que ya iniciado un procedimiento, el/la inspector/a laboral no puede abandonar el caso sin el conocimiento o autorización de sus superiores. El Artículo 625(d) (texto ordenado por el Decreto No. 978) del Código Laboral otorga al Cuerpo General de Inspectores Laborales la autoridad de imponer multas en los/as empleadores/as, que van desde 100 a 5.000 LPS (US\$5 a US\$265)⁵ para infracciones.

⁵ A medida que el Ministerio de Trabajo de Honduras ha decidido interpretar la ley, las multas se aplican por "tipo" de violación, en lugar de por cada violación, lo que limita el monto de las multas y su efecto disuasorio. Ver más sobre este tema en la sección VIII de este informe para obtener más información sobre este tema.

IV. EL SECTOR MAQUILA

A. RESUMEN

La industria hondureña de confección de prendas⁶ y fabricación es caracterizada por una explotación laboral generalizada a través de condiciones que incluyen: horas extras excesivas, y no pagadas, pago de sueldos por debajo del mínimo legal y condiciones laborales no saludables y peligrosas. El derecho de sindicalización es rutinariamente violado. La mayoría de lo que se produce en estas fábricas es exportado a mercados en Estados Unidos, Canadá y Europa.

Aunque el día normal de trabajo establecido por la ley es de 8 horas, según un informe de 2009 del *Centro de Derechos de Mujeres* (CDM) basado en las entrevistas de trabajadores de la maquila, realizadas en diciembre de 2007, todos los/as trabajadores/as entrevistado dijeron haber trabajado mas horas que 8 horas.⁷ De hecho, el 99% reportó haber trabajado turnos de 9 a 12 horas, y 1% reportó haber trabajado más de 12 horas diarias. Así, el 100% de los/as trabajadores/as entrevistados/as reportó haber trabajado más del máximo día de trabajo comprendido por ocho horas, establecido por ley. Las horas extras excesivas no son una ocurrencia ocasional, sino que un hecho estructural dentro de la industria de confección de prendas. Aquellos/as que no desean trabajar más allá de un día laboral, a menudo son sujetos/as a amenazas verbales y amenazas de ser despedidos/as. El mismo informe encontró que el 42% de los/as trabajadores/as entrevistados/as no habían recibido por lo menos el salario mínimo. La falta de pagar la tarifa de horas extras para las horas extras trabajadas, también es un problema generalizado, con trabajadores/as ganando mucho menos de lo que deberían recibir por su trabajo por ley.

Hoy en día, el salario mínimo para los/as trabajadoras de la maquila es mucho más bajo que el salario mínimo para otros/as trabajadores/as. En enero de 2012, el salario mínimo mensual para un/a maquilador/a en una fábrica que emplea 151 o más personas estaba establecido en 4.465.34 Lempiras (LPS) (~US\$244.87), mientras que el salario mínimo para un/a trabajador/a en una firma industrial de semejante tamaño es 6.944.01 Lempiras (~US\$366). Adicionalmente, el salario mínimo mensual para trabajadores de maquila, localizados en cinco áreas deprimidas y designadas en Honduras, quienes hacen el mismo trabajo que otros trabajadores de maquila en el país, es de solamente 3,463.89 LPS (~\$182.60). Solamente los/as trabajadores/as en fincas muy pequeñas ganan un salario mínimo más bajo. Como la producción de prendas de vestir es principalmente para la exportación, los bajos salarios afectan al comercio entre las partes, más aún cuando el GoH no rectifica casos en los que los empleadores pagan menos del salario mínimo legal, horas extras, y otros beneficios legalmente requeridos.

⁶ Mujeres son la mayormente de trabajadores en la industria de confeccion de prendas, aproximadamente 60% o mas.

⁷ Centro de Derechos de Mujeres (CDM), “Derechos humanos laborales de las obreras en las maquilas textiles de Honduras”, octubre de 2009.

http://www.derechosdelamujer.org/tl_files/documentos/maquila/doc_maquila_3.pdf.

En otro informe de 2009, el CDM reportó un aumento en el nivel del maltrato de trabajadoras de parte de los empleadores de la industria de confección de prendas, en forma de abuso verbal, empujones, puñetazos, denegación de descansos para comer y usar el baño y amenazas de ser despedidas.⁸ El CDM también informó que el asalto sexual continúa siendo un problema, junto con la discriminación contra y el despido de mujeres embarazadas.

Otra ONG prominente, *Colectiva de Mujeres Hondureñas* (CODEMUH), ha informado sobre niveles altos de problemas de salud experimentados por los trabajadores de la maquila, incluyendo fatiga, conjuntivitis, úlceras, congestión nasal crónica, dolor muscular crónica, dermatitis, jaquecas, depresión e insomnio, entre otras varias condiciones graves de salud. Estas enfermedades son el resultado del estrés mental y emocional intenso, las condiciones laborales pésimas y el movimiento repetitivo durante períodos de tiempo prolongados. CODEMUH informa que el hecho que hay pocos/as inspectores/as con pericia en el tema entorpece las inspecciones relacionadas a la salud y seguridad, y a la vez muchos empleadores simplemente rehúsan la entrada a los inspectores/as a la fábrica y, contrario a la ley, el Ministerio de Trabajo Hondureño no se toma más acciones. Además, los castigos por violaciones en materia de la salud y seguridad, incluso por accidentes laborales graves, son demasiados débiles para obligar a los empleadores a mejorar las condiciones laborales.⁹

Como se demuestra en los siguientes casos que sirven de ejemplo, la legislación laboral es frecuentemente violada con impunidad en el sector de confección de prendas.

B. CASOS

1. SINDICATO DE TRABAJADORES EN LA EMPRESA PETRALEX

a. HECHOS

La fábrica de Petrallex produce prendas para exportación a EEUU. El 7 de mayo de 2007, el sindicato, SITRAPETRALEX, fue notificado que el Ministerio Hondureño de Trabajo, (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, STSS), le había otorgado la personería jurídica. Fue durante ese tiempo que los/as trabajadores/as decidieron cambiar su afiliación de la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), a la Central General de Trabajadores (CGT). Como resultado de dicho cambio, el 12 de mayo la membresía del sindicato eligió un grupo nuevo de trabajadores/as para servir en el comité de liderazgo del sindicato.

El 1 de junio de 2007, Señora Evangelina Argueta, la coordinadora de la CGT para la región noroeste de Honduras, pidió que un/a inspector/a de la oficina de San Pedro Sula para que le acompañara a las instalaciones de Petrallex, para certificar que cada miembro

⁸ Centro de Derechos de Mujeres (CDM), “Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras”, julio de 2009.

⁹ Ver, e.g., CODEMUH, “Situación de los derechos humanos en material de salud ocupacional de las obreras y obreros de la industria maquiladora en Honduras”, marzo de 2010.

nuevo del sindicato había trabajado para la empresa por lo menos seis meses (‘constancia de antigüedad’),¹⁰ una requisito para ocupar un puesto en el comité de liderazgo. Los líderes sindicales necesitaban que un/as inspector/a certificara su ejercicio de seis meses de antigüedad, porque Petrallex había rehusado solicitudes anteriores para entregar archivos laborales con dicha información.

El 4 de junio de 2007, el inspector Raúl Barahona visitó las instalaciones de Petrallex, pero se le negó el acceso. El guardia de seguridad le informó al Sr. Barahona que la Gerente de Recursos Humanos, Ivette Posas, no se encontraba disponible. El Sr. Barahona fue a la oficina de recursos humanos de la zona y le dijeron la misma cosa. Debido a que no podía entrar las instalaciones, él decidió esperar afuera y hablar con los/as trabajadores/as al salir ellos/as para su hora de almuerzo. El Sr. Barahona utilizó la información en sus chapas de identificación, la cual incluía la fecha de contratación, para confirmar que los/as trabajadores/as habían trabajado allí por al menos seis meses.

Entre el 6 y 8 de Junio, antes de que el sindicato pudiera presentar la certificación del inspector en la sede del Ministerio de Trabajo en Tegucigalpa, la cual afirmó que los/as trabajadores/as ocupaban sus puestos legalmente, Petrallex despidió a los seis miembros del comité de liderazgo. La razón oficial de la empresa por los despidos, citada en sus cartas de despido, fue “la reestructuración del personal” bajo el Artículo 95(19) del Código Laboral.¹¹ Sin embargo, no hubo un despido de trabajadores/as a gran escala en esas fechas. [REDACTED],¹² [REDACTED] presento una demanda ante el juzgado de trabajo en relación a los despidos. Casi cinco años después de los despidos, el caso todavía está pendiente en el Juzgado del trabajo [REDACTED].

El 30 de junio, los/as trabajadores/as reconstituyeron el comité de liderazgo del sindicato, y eligieron a un grupo nuevo de seis miembros del comité. Nuevamente, Argueta necesitaba que un/a inspector/a le acompañara a las instalaciones de Petrallex para certificar que los miembros nuevos electos al comité de liderazgo del sindicato habían trabajado para la empresa por un período de por lo menos seis meses. El 24 de julio, Argueta le presentó un pedido especial a Lucia Rosales, la Directora de la oficina del Ministerio en San Pedro Sula: ella quería solicitar un/a inspector/a sin tener que escribir el nombre de la instalación o los nombres de los/as trabajadores/as en el registro de solicitudes. Argueta le explicó a Rosales, que esta medida cautelar era necesaria para no

¹⁰ El Artículo 510(c) obliga a cada miembro del comité de liderazgo de un sindicato, a ocupar un cargo en las instalaciones cubierta por el sindicato por un período de por lo menos seis meses durante el año anterior. El Artículo 481(9) declara que la “certificación” de un/a inspector/a sirve como prueba que los líderes sindicales hayan cumplido con dichos requisitos.

¹¹ El Artículo 95(19) del Código requiere que cuando empleadores experimenten una reestructuración, deben hacerlo “de acuerdo a un contrato colectivo”. También deben “respetar los derechos de antigüedad, y en igualdad de condiciones, los empleadores deben dar preferencia a los/as empleados/as sindicalizados/as y permitir que continúen a trabajar”.

¹² **PRESNTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL:** Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

permitir que la empresa se enterara de la identidad de los/as trabajadores/as con anticipación y los despidiera.¹³ Rosales concedió el pedido de Argueta e instruyó a Vanessa Erazo, la jefa de la división del cuerpo de inspectores, de dejar en blanco un espacio en el registro de solicitudes del Ministerio para Argueta.

Conforme a su acuerdo con Rosales, Argueta regresó al Ministerio el siguiente día, el 25 de julio, para conseguir un/a inspector/a para la visita a Petrallex. Argueta le informó a Erazo que ella oficialmente presentaría los nombres de los/as trabajadores/as el 30 de julio, fecha en que presentaría la certificación del/la inspector/a que los/as trabajadores/as ocupaban sus puestos legalmente, alcanzando así el ‘fuero sindical’, una protección legal contra el despido prevista a los dirigentes sindicales elegidos en virtud del artículo 516 del Código de Trabajo. Antes de enviar el inspector, Erazo revisó el documento de Argueta, que contenía los nombres de los/as trabajadores/as. Para sorpresa de Argueta, Erazo escribió los nombres en el registro de solicitudes del Ministerio de Trabajo, contrario a las instrucciones de Rosales. Argueta se quejó, notando que ninguna otra entrada en el registro incluía los nombres de los/as trabajadores/as. Erazo le aseguró a Argueta que los nombres permanecerían confidenciales, debido a que solamente ella tenía acceso al registro.

Cuando el Inspector Barahona llegó a la fábrica, recibió un mensaje de Ivette Posas que, ni ella ni cualquier otra persona de la empresa se podía reunir con él. Debido a que el inspector no podía entrar a la fábrica y revisar los archivos de la empresa, intentó verificar la información requerida a través de esperar a los/as trabajadores/as fuera de los portones de la fábrica y confirmar su período de ejercicio en base a sus chapas de identificación. El inspector certificó que cada trabajador/a había cumplido con el requisito y por lo tanto, todos/as los/as trabajadores/as tenían derecho a ocupar sus puestos en el comité de liderazgo.

Más tarde ese día, Argueta regresó a la fábrica, para conseguir las firmas de los líderes sindicales en el informe oficial de Barahona certificando su período de ejercicio. Al llegar, Argueta se enteró que la fábrica había despedido tres de los nuevos miembros del comité poco después de la visita de Barahona. En el transcurso de los próximos cinco días, los seis miembros del comité fueron despedidos. Igual al primer grupo de despidos, se dio la misma justificación de una “estructuración del personal”. Sin embargo no hubo

¹³ Argueta se había enterado de Martha Oseguera, la secretaria del Ministerio, que poco antes de la visita de Barahona a Petrollex el 4 de junio, un individuo desconocido había solicitado una copia de la solicitud de Argueta fechada el 1 de junio para un/a inspector/a, la cual contenía el nombre de la empresa a ser visitada, junto con una lista de los/as trabajadores/as en el comité de liderazgo del sindicato. Oseguera le explicó a Argueta que se justificaba la divulgación de dicha información, debido a que los documentos del Ministerio son archivos públicos. Argueta le explicó a Rosales que ella creía que dicho individuo fue enviado por Petrallex para conseguir los nombres de los líderes sindicales para entonces despedirlos *antes* de que los/as trabajadores/as pudieran obtener el fuero sindical. El Artículo 516 del Código de Trabajo, extiende una protección contra despidos para los líderes sindicales electos, conocida como *fuero sindical*. Un empleador puede únicamente legalmente despedir a un trabajador que ha sido electo parte del comité de liderazgo sindical, después de obtener previa autorización del gobierno (en este caso un Juez de Trabajo o de lo Civil), basándose en que los despidos son con justa causa. Los miembros del consejo ejecutivo del sindicato obtienen protección contra despidos tan pronto como el sindicato sostiene una asamblea y elige a sus líderes (en contrario a la única notificación de la formación del sindicato al gobierno y a la compañía.)

despidos masivos de trabajadores.

El día después de los despidos, el 26 de julio, Argueta le planteó a Rosales que quería presentar una queja en contra de Erazo, para acusarle de haber filtrado las identidades de los/as trabajadores/as a Petrallex. Rosales le llamó a Erazo a su oficina junto con el registro de solicitudes. Fue obvio a Rosales, Argueta y otros oficiales del Ministerio que estaban presentes, que los nombres de los/as trabajadores/as de Petrallex habían sido cubiertos con líquido corrector. El 6 de agosto de 2007, Argueta entabló una queja contra Erazo en la oficina principal del Ministerio de Trabajo en Tegucigalpa. Según Argueta, la investigadora nombrada al caso, Matusala Orellana, era una amiga íntima de Erazo. El 6 de septiembre de 2007, se celebró una audiencia en la cual Argueta presentó pruebas y testificó en contra de Erazo. Según Argueta, el Ministerio en Tegucigalpa no aplicó ninguna acción disciplinaria en contra de Erazo, y Rosales insistió que, siendo una directora regional del Ministerio, no tenía la autoridad para despedir a Erazo. Sin embargo, ella la bajó a la categoría de inspector.

El 25 de agosto de 2007, el sindicato volvió a establecer un nuevo comité de liderazgo, comprendido por seis miembros. Esta vez, en vez de solicitar una visita de un inspector a la fábrica para confirmar que los/as trabajadores habían trabajado un mínimo de seis meses y que por lo tanto tenían el derecho de ocupar puestos de liderazgo, los/as trabajadores/as le pidieron a recursos humanos una constancia de su período de antigüedad, manifestando que estaban aplicando para crédito financiero, lo cual requería una prueba de empleo. Los documentos fueron presentados al Ministerio de Trabajo en Tegucigalpa, y el 17 de octubre de 2007, el Ministerio expidió un documento declarando que estos seis individuos estaban protegidos por el fuero sindical.

El 2 de noviembre de 2007, [REDACTED] [REDACTED]¹⁴, solicitó la notificación formal de parte de un/a inspector/a a Petrallex de la jefatura nueva y de la personería jurídica del sindicato. El 8 y 12 de noviembre, el inspector Raúl Barahona visitó las instalaciones y fue notificado por el guardia de seguridad del polígono industrial, que Ivette Posas otra vez estaba ocupada y no podía reunirse con él.

El 18 de diciembre de 2007, Argueta le escribió una carta a Lucia Rosales, solicitando que ella interfiera en el asunto de Petrallex, y citó los numerosos intentos del inspector Barahona de entrar en las instalaciones. Rosales visitó el edificio de Petrallex, y entregó una carta convocando a la gerencia a comparecer ante el Ministerio el 20 de diciembre para discutir temas laborales. Petrallex no compareció.

El 21 de diciembre de 2007, el día antes de que los/as trabajadores/as debían empezar sus vacaciones de fin de año, llamaron uno por uno a los seis miembros del comité de liderazgo y tres miembros adicionales del sindicato a presentarse en la oficina de recursos

¹⁴ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

humanos, y allí les informaron que, debido a la reestructuración del personal, estaban despedidos. Los/as trabajadores/as informan que ningún otro miembro no sindicalista fue despedido ese día.¹⁵

Petrallex empezó a realizar despidos masivos de partidarios sindicales en enero de 2008, y para finales de febrero, 180 partidarios/as sindicales habían sido despedidos/as.

El 19 de enero de 2008, el sindicato celebró otra elección para establecer un comité de liderazgo. Seis miembros nuevos fueron elegidos, y el sindicato empezó el proceso de preparar los documentos necesarios para el Ministerio para poder verificar la legitimidad del comité de liderazgo recién electo. El 11 y 12 de febrero, antes de que el sindicato pudiera presentar los documentos al Ministerio de Trabajo, la empresa despidió a tres de los miembros del comité de liderazgo recién elegidos, más también un miembro sindical. El 12 de febrero, el inspector Barahona visitó las instalaciones y nuevamente fue negado el acceso. En su informe, el inspector recomendó que se debiera imponer sanciones a la empresa, bajo el Artículo 617(b) por obstruir el trabajo del cuerpo de inspectores. Sin embargo, la Dirección General no siguió esta recomendación.

El 13 de febrero, el sindicato emprendió procedimientos de emergencia, y celebró una reunión afuera de las instalaciones de Petrallex para elegir tres miembros de reemplazo antes de presentar la documentación con el Ministerio de Trabajo. Los/as trabajadores/as lograron presentar seis nombres. El 14 de febrero, el inspector José Ángel Portillo arribó al polígono industrial donde se encuentran las instalaciones de Petrallex, para notificar a la gerencia sobre el comité de liderazgo recién electo y su protección bajo el fuero sindical. El guardia de seguridad le informó a Portillo que los gerentes estaban en una reunión y no se podían reunir consigo. Portillo le llamó a Rosales, quien también llegó a los portones del parque, y llamó a la policía pidiendo asistencia. A pesar de la presencia del policía, el guardia de seguridad les negó el acceso. Finalmente, un abogado para el parque les permitió entrar en el parque, pero no en las instalaciones de Petrallex. Los/as trabajadores/as de Petrallex les informaron a los oficiales del Ministerio como entrar el edificio, y Rosales y Portillo lograron entregar a la empresa una copia de la lista del comité de liderazgo junto con la documentación certificando la personería jurídica del sindicato. Según el informe del Ministerio, los documentos fueron entregados a un asistente de la sección de Recursos Humanos quien rehusó firmarlos. Aproximadamente las 3:00 PM de ese mismo día, la empresa convocó a los seis líderes sindicales recién electos, de los cuales había recibido notificación solo unas horas antes, y les dio a cada uno cartas de despido.

El 21 de febrero de 2008, el Secretario General de la CGT, Daniel Duron, envió una carta a la sede del Ministerio en Tegucigalpa detallando las numerosas violaciones de la legislación laboral por Petrallex, y solicitando una intervención inmediata. En respuesta, el Ministerio nombró al inspector Raúl Barahona y Marlon Edgardo Sánchez, un oficial de Tegucigalpa, para investigar los despidos en Petrallex. Después de su investigación,

¹⁵ Aunque no se presentó una querrela formal al Ministerio de Trabajo acerca de los despidos del 21 de diciembre, el Ministerio de Trabajo se enteró de los despidos cuando el sindicato solicitó una inspección el 11 de febrero de 2008.

Barahona hizo público un informe el 23 de mayo en el cual concluyó que Petrallex había violado la ley. Específicamente, Barahona detalló que Petrallex había violado el Artículo 517 del Código, el cual les prohíbe a empleadores despedir a miembros sindicales fundadores sin la aprobación de un tribunal, en el cual haya mediado justa causa para el despido. Según el informe, Petrallex despidió ilegalmente a 134 partidarios/as sindicales, incluyendo a su junta directiva, a pesar de gozar de la protección del fuero sindical. En su informe, Barahona también documenta que a lo largo de su investigación, fue negado el acceso a las instalaciones de Petrallex en varias ocasiones en abril. El informe le advirtió a Petrallex que si no reintegrara los/as trabajadores/as despedidos/as dentro de un lapso de tres días, sería sancionada. Barahona y varios otros inspectores entregaron esta noticia al gerente de recursos humanos de Petrallex, quien rehusó firmarla. A pesar de la orden del Ministerio, Petrallex no reintegró a los/as trabajadores/as.

El 3 de junio de 2008, Petrallex apeló contra la orden del Ministerio. El 25 de junio, el Ministerio rechazó la presentación por extemporánea al estar vencido el plazo señalado por la ley para impugnar, (apelaciones deben ser presentadas dentro de tres días después de haber recibido la noticia). En ese mismo documento, el Ministerio ordenó una inspección de las instalaciones para confirmar el cumplimiento con las recomendaciones de Barahona del 23 de mayo. Nadie de la oficina del Ministerio en San Pedro Sula dio seguimiento a la orden de cumplimiento del 25 de junio de Tegucigalpa. El 12 de mayo de 2009, los representantes de una ONG con sede en EEUU se reunieron con Lucia Rosales, inspectora Bessy Lara e inspector José Ángel Portillo en la oficina de San Pedro Sula, donde los oficiales dijeron no tener conocimiento del contenido del informe del 23 de mayo. Sostuvieron que el informe de Barahona nunca se leyó porque fue enviado directamente a la cabecera en Tegucigalpa. Los oficiales locales no sabían si el Ministerio en Tegucigalpa había tomado alguna acción correctiva contra Petrallex.

El caso continúa no resuelto. Adicionalmente, a pesar de la queja presentada por Argueta en contra de la inspectora Vanesa Erza, así como también numerosas quejas presentadas por otros trabajadores del sector, ya que Erazo esta parcializada a favor de las compañías,- Erazo continua trabajando en el Departamento de Inspección.

b. LEYES LABORALES DOMÉSTICAS VIOLADAS

Falta de Permitir Inspecciones por los Inspectores: El Artículo 95(8) del Código de Trabajo¹⁶ dispone que todo empleador está obligado a “permitir y facilitar la inspección y el monitoreo por las autoridades laborales, de salud y administrativas. . .” La empresa les prohibió a los inspectores realizar sus deberes en numerosas ocasiones en 2007 y 2008 bloqueando así los intentos de inspección.

Discriminación Contra Sindicatos: El Artículo 10 del Código de Trabajo de Honduras prohíbe la toma de represalias contra trabajadores calculada para impedir el ejercicio de

¹⁶ A menos que se especifique lo contrario, todas las referencias a los artículos de las leyes de Honduras son al Código de Trabajo.

sus derechos garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo.¹⁷ El Artículo 96(3) del Código de trabajo, dispone que “se les prohíbe a empleadores despedir sus trabajadores, o tomar cualquier otra acción adversa contra ellos, debido a su membresía en un sindicato o su participación en actividades sindicales.” El Artículo 469 establece que, cualquiera que impedía el derecho a la libertad de organización será castigado con multa.¹⁸ El despido dirigido del comité de liderazgo del sindicato, a través de varias oleadas seguidas de despidos y el despido masivo de los miembros sindicales de base, sirve de prueba que estos despidos fueron motivados por el odio anti-sindical, lo cual está prohibido por los artículos 10 y 96 (3) del Código de Trabajo.

Fuero Sindical: El Artículo 516 del Código de Trabajo provee protección contra el despido a los líderes sindicales, la cual es conocida como el ‘fuero sindical’.¹⁹ Un empleador sólo puede despedir legalmente a un/a trabajador/a quien haya sido electo al comité de liderazgo del sindicato, después de haber obtenido autorización previa del gobierno (en este caso, la Corte Laboral o la Corte Civil), en base a un hallazgo que los despidos son justificados debido a causa justa. Los miembros del comité sindical están protegidos del despido apenas que el sindicato haya celebrado su asamblea y elegido su liderazgo (contrario a solamente después de la notificación exitosa al gobierno y la gerencia de la fundación del sindicato). En este caso, todos los líderes del sindicato habían sido electos y por lo tanto estaban protegidos por el ‘fuero sindical’ en el momento de su despido, lo cual la gerencia llevó a cabo sin la aprobación previa de un juzgado competente.

La Protección del Estado: El Artículo 517 del Código Laboral provee protección especial contra el despido para los miembros fundadores de un sindicato una vez que el empleador haya sido notificado.²⁰ La empresa había (ilegalmente) intentado por varios meses evadir dicha notificación, la cual provocaría la protección para los miembros fundadores. Al final, la notificación se efectuó en 2008. En mayo de 2008, un inspector laboral emitió

¹⁷ El Artículo 10, en su parte relevante prevé: “Esta prohibido llevar a cabo represalias en contra de trabajadores con el propósito, de impedirles, parcial o completamente, de ejercitar sus derechos dados por la Constitución, y el presente Código de Trabajo u otras leyes laborales...”

¹⁸ El Artículo 469 sobre la “Protección de Derecho de Asociación, lee en su parte relevante: “Cualquier persona quien, a través de violencia o amenazas, intenten de cualquier manera afectar el derecho de libertad de organización, será sancionado con una multa de doscientos a diez mil lempiras (200.00LPS a 10,000.00 LPS) la cual será impuesta por la Inspección General de Trabajo.

¹⁹ El Artículo 516 declara: “Los/as trabajadores/as quienes son miembros del Comité de Liderazgo de una organización sindical, desde el momento de su elección hasta seis (6) meses después de que hayan completado sus mandatos, no pueden ser despedidos/as de sus trabajos sin pruebas previas ante el respectivo Juez Laboral Oficial o ante el Juez Civil en su ausencia, que causa justa existe para terminar el contrato. El juez, emitiendo una sentencia sumaria, resolverá los procedimientos. Esta ley solo es aplicable al Comité Central de Liderazgo, cuando los sindicatos están organizados en secciones y subsecciones”.

²⁰ El Artículo 517 declara: “La notificación formal de parte de 30 (treinta) trabajadores/as de forma escrita a su empleador, y comunicada a la Administración General de Trabajo o el Ministerio de Trabajo de la jurisdicción, relacionada a su intención de organizar un sindicato, les pone a los/as firmantes de dicha notificación bajo una protección gubernamental especial. Por lo tanto, desde la fecha de la notificación, hasta recibir la prueba de su personería jurídica, ninguno/a de estos/as trabajadores/as pueden ser despedidos/as, transferidos/as o bajados/as de categoría sin causa justa, calificado previamente por la autoridad respectiva”.

un informe específicamente que dicha disposición del Código Laboral había sido violada cuando miembros fundadores del sindicato habían sido despedidos.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

A pesar de que fue informado sobre cada oleada de despidos anti-sindicato – en cuatro de los casos solamente unas horas o unos días después de que un inspector laboral había visitado las instalaciones para asuntos específicamente relacionados al estado de los/as trabajadores/as como líderes sindicales – el Ministerio de Trabajo no emprendió investigaciones ni acciones para exigir el cumplimiento. De hecho, no fue hasta que la CGT se reunió con representantes del Ministerio de Trabajo a más alto nivel, solicitando reparación y pidiendo la intervención de la Embajada de EEUU, que alguna acción fue tomada. Por fin, el Ministerio de Trabajo realizó una investigación sobre los despidos anti-sindicato. Como se observó anteriormente, el informe, fechado el 23 de mayo, encontró que Petrallex había violado el Código Laboral al despedir 134 miembros y partidarios sindicales. Sin embargo, cómo ya se ha descrito, Petrallex rehusó firmar un documento dando acuse de recibo del informe, y luego ignoró una orden de reintegrar a los/as trabajadores/as dentro de tres días bajo amenaza de ser sancionada. Después del fracaso del recurso de la empresa, el Ministerio ordenó una nueva investigación para confirmar que la empresa acató la orden de reintegración. Sin embargo, no hay ningún indicio que se haya llevado a cabo cualquier otra inspección, o que se le haya impuesto una multa. Ninguno/a de los/as trabajadores/as jamás han sido reintegrados/as o proveídos/as con cualquier otro remedio. La demanda alegando represión anti-sindical continúa pendiente ante los tribunales de San Pedro Sula

2. DICKIES DE HONDURAS

a. HECHOS

La fábrica, propiedad de la Corporación Williamson-Dickie con sede en EEUU, produce prendas para la exportación al mercado estadounidense bajo la marca ‘Dickies’. Los/as trabajadores/as han intentado desde hace más de una década establecer un sindicato a nivel de la planta afiliado a la FITH. Según la FITH, en 1998, un grupo de trabajadores/as, intentando organizar un sindicato, llenó los documentos necesarios para obtener la personería jurídica, pero fueron obligados/as a abandonar el esfuerzo cuando la empresa despidió la mayoría de los miembros fundadores del sindicato. En 2003, un segundo intento de establecer un sindicato fue emprendido, pero dicho esfuerzo también fue frustrado cuando la empresa despidió a los/as trabajadores/as involucrados/as.

En 2006, el sindicato intentó por tercera vez establecer un sindicato dentro de la fábrica. El 28 de noviembre de 2006, en respuesta a una solicitud del sindicato, inspectores visitaron la fábrica para notificarle a la empresa sobre la identidad de los líderes del sindicato. Sin embargo, los inspectores no fueron permitidos entrar a la planta, y los mismos líderes sindicales fueron obligados a entregar la notificación directamente a la gerencia. Dos horas más tarde, la empresa despidió a todo el comité de liderazgo del sindicato y a los/as trabajadores/as quienes habían presenciado la notificación, junto con una cantidad considerable de otros/as trabajadores/as, reivindicando la necesidad de una

“reducción del personal” en general. En el momento del despido, los gerentes interrogaron a algunos/as de los/as trabajadores/as sobre las razones por las cuales se habían involucrado en el sindicato.

El sindicato reclamó que los/as trabajadores/as que fueron ilegalmente despedidos/as fuesen reintegrados/as y pagados/as sus salarios caídos. El GoH ofreció mediar el conflicto laboral. Sin embargo, la empresa en repetidas veces no envió personal con capacidad de decisión a las sesiones de mediación y aparentemente, el gobierno no hizo un esfuerzo para convocar a las personas con capacidad de decisión de la empresa a la mediación. Sin ninguna alternativa, y aparentemente sin ningún esfuerzo de parte del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir la ley, los/as trabajadores/as aceptaron la indemnización por despido bajo coacción, y renunciaron su reintegro y sus salarios no abonados, a los cuales tenían derecho bajo la ley. El Ministerio de Trabajo supo que los/as trabajadores/as habían sido despedidos/as ilegalmente – debido a que un inspector laboral justo había intentado notificar la fábrica de la formación de un sindicato y los líderes de dicho sindicato fueron despedidos inmediatamente después – y que por lo tanto los/as trabajadores/as tenían derecho a mucho más que la indemnización por despido incluido en el acuerdo que el gobierno presidió. El gobierno, a través del fracaso de sus esfuerzos de mediación, facilitó los esfuerzos del empleador para denegar su derecho de libertad de asociación y organización y obligar a los/as trabajadores/as a abandonar sus derechos bajo las leyes laborales. El Gobierno, posteriormente ratificó la mala conducta del empleador.

b. LEYES LABORALES DOMÉSTICAS VIOLADAS

Falta de Permitir Inspecciones por los Inspectores: El Artículo 95(8) dispone que todo empleador está obligado a “permitir y facilitar la inspección y el monitoreo por las autoridades laborales, de salud y administrativas. . .” La empresa no les permitió a los inspectores avisar sobre la formación del sindicato en noviembre de 2008.

Despidos Anti-Sindicato: El Artículo 10 del Código de Trabajo Hondureño, prohíbe la toma de represalias contra trabajadores calculada para impedir el ejercicio de sus derechos garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. El Artículo 96(3) del Código de trabajo, dispone que “empleadores están prohibidos despedir trabajadores/as, o de tomar cualquier otra acción adversa en contra de ellos/as, debido a su membresía en un sindicato o su participación en actividades sindicales”. El Artículo 469 establece que, cualquiera que impedía el derecho a la libertad de organización será castigado con multa. El despido dirigido del comité de liderazgo del sindicato, a través de varias oleadas seguidas de despidos y el despido masivo de los miembros sindicales de base, sirve de prueba que estos despidos fueron motivados por el odio anti-sindical.

Fuero Sindical: El Artículo 516 del Código Laboral provee protección especial contra el despido a los líderes sindicales electos, la cual es conocida como el ‘fuero sindical’. Un empleador sólo puede despedir legalmente a un/a trabajador/a quien haya sido electo/a al comité de liderazgo del sindicato, después de haber obtenido autorización previa del gobierno, en base a un hallazgo que el despido es justificado debido a causa justa. Los

miembros del comité sindical están protegidos del despido apenas que el sindicato haya celebrado su asamblea y elegido su liderazgo. En este caso, todos los líderes del sindicato habían sido electos y por lo tanto estaban protegidos por el fuero sindical en el momento de su despido, lo cual la gerencia llevó a cabo sin la aprobación previa del gobierno a través un tribunal.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

El informe del inspector laboral sobre el incidente, descrito anteriormente, detalla la negativa de la empresa de permitirles a los inspectores la entrada a la fábrica, y el despido del liderazgo del sindicato. En ese momento, el inspector laboral supo que se había violado el Código y no llevó a cabo una investigación. Además, el Ministerio de Trabajo presidió un proceso de mediación que fue defectuoso, el cual obligó a los/as trabajadores/as a aceptar un acuerdo con condiciones que fueron mucho menos de lo que tenían derecho bajo la ley. No se sabe si el Ministerio multó la empresa para estas violaciones.

3. CEIBA TEXTILES

a. HECHOS

Ceiba Textiles es una fábrica de prendas y textiles ubicada en Naco Quimistán Santa Bárbara en el Polígono Industrial ‘Green Valley’ [Valle Verde] Es propiedad y operada por Delta Apparel, con sede en EEUU, la cual confecciona camisetas y otras prendas para el mercado de EEUU. De enero a marzo de 2010, los/as trabajadores/as de Ceiba Textiles participaron en una serie de reuniones para establecer un sindicato en la fábrica. El Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ceiba Textiles (SITRAMCETEX) fue formado, y está afiliado a la federación sindical nacional FITH, una rama de la confederación CUTH. El sindicato se formó con 46 miembros fundadores.

En la mañana del 10 de abril de 2010, el inspector laboral Raúl Barahona visitó Ceiba Textiles con el propósito de informarle a la empresa sobre la formación del sindicato. El informe del inspector laboral indica que la representante de la empresa, Mishell España, rehusó firmar la notificación, pero no obstante, recibió el documento de notificación. El mismo día, la oficina en San Pedro Sula del Ministerio de Trabajo emitió un certificado estableciendo que los 46 miembros fundadores del sindicato estaban protegidos, a partir de ese momento, por la protección del Estado según el Artículo 517 del Código Laboral Hondureño.

Del 14 al 17 de abril, la gerencia de Ceiba Textiles sistemáticamente convocó a los miembros fundadores del sindicato a reuniones privadas, en las cuales la gerencia indujo a los/as trabajadores/as a renunciar de la empresa. En las reuniones, la gerencia amenazaba con despedir a los trabajadores y retener sus pagos de terminación; pero, si los trabajadores renunciaban, la compañía decía que, los trabajadores recibirían sus pagos por terminación. Al final, aproximadamente 40 trabajadores/as renunciaron bajo coacción, a cambio de sus beneficios de indemnización por despido, diezmando el

sindicato. Si bien la razón oficial proveída a los/as trabajadores sobre los despidos fue la reestructuración del personal, ningún otro trabajador aparte de aquellos que eran miembros del sindicato fueron despedidos (o “renunciaron”) en los días en cuestión.

El 2 de agosto, un representante de la FITH, Julio Reyes, le informó al inspector Barahona sobre los despidos. Sin embargo, el Ministerio nunca realizó ninguna investigación de seguimiento ni intervención.

b. LEYES LABORALES DOMÉSTICAS VIOLADAS

Despidos Anti-Sindicales: El Artículo 10 del Código de Trabajo Hondureño, prohíbe la toma de represalias contra trabajadores calculada para impedir el ejercicio de sus derechos garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. El Artículo 96(3) del Código de trabajo, dispone que “empleadores están prohibidos despedir trabajadores/as, o de tomar cualquier otra acción adversa en contra de ellos/as, debido a su membresía en un sindicato o su participación en actividades sindicales”. El Artículo 469 establece que, cualquiera que impedía el derecho a la libertad de organización será castigado con multa. El despido dirigido del comité de liderazgo del sindicato, a través de varias oleadas seguidas de despidos y el despido masivo de los miembros sindicales de base, sirve de prueba que estos despidos fueron motivados por el odio anti-sindical.

Artículo

Fuero Sindical: El Artículo 516 del Código Laboral provee protección especial contra el despido a los líderes sindicales que hayan sido electos, la cual es conocida como el ‘fuero sindical’. Los miembros del comité del sindicato ganan protección contra despidos tan pronto como el sindicato sostiene su asamblea y elige su liderazgo. En este caso, todos los líderes del sindicato habían sido electos y por lo tanto estaban protegidos por el fuero sindical en el momento de su despido, lo cual la gerencia llevó a cabo sin la aprobación previa del gobierno a través de un tribunal.

La Protección del Estado: El Artículo 517 del Código Laboral provee protección especial contra el despido para los miembros fundadores de un sindicato una vez que el empleador haya sido notificado. En abril de 2010, un inspector laboral elaboró un informe específicamente detallando que los miembros fundadores estaban protegidos. El despido/renuncia forzosa de la mayoría de los miembros fundadores violó el Artículo 517.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

No hubo una investigación de seguimiento ni una intervención de parte del Ministerio relacionada a la querrela entablada por el sindicato.

4. A.TION

a. HECHOS

La fábrica de A.tion, está localizada en Choloma y produce prendas de vestir que son exportadas a los Estados Unidos. El 12 de junio de 2009, un grupo de trabajadores/as de A.tion completó el papeleo necesario para establecer un sindicato en la fábrica. El sindicato, conocido como SITRATION, está afiliado a Central General de Trabajadores (CGT). El sindicato fue fundado por 68 trabajadores/as quienes firmaron un documento informando a la oficina regional del Ministerio de Trabajo de Honduras de la formación del sindicato.

El 11 de julio, y otra vez el 21 de julio, trabajadores/as presentaron solicitudes al Ministerio de Trabajo, pidiendo la asistencia del inspector laboral en las instalaciones de A.tion. La primera solicitud exigió una investigación en relación al presunto aumento ilegal en la cuota semanal de producción, sin un aumento correspondiente en el salario de los/as trabajadores/as. La segunda solicitud exigió la presencia de un inspector para acompañar a representantes de los/as trabajadores/as a formalmente presentarle a la empresa la notificación de la formación del sindicato. El 21 de julio, el inspector laboral Raúl Barahona intentó visitar las instalaciones de A.tion en cumplimiento de las solicitudes de los/as trabajadores/as. Sin embargo, prohibieron la entrada del inspector al lugar de trabajo. Un guardia de seguridad, quien había sido informado sobre el propósito de la visita, le dijo al inspector que el gerente de recursos humanos de la planta, Nahun Joel Medina, no se encontraba presente y por lo tanto lo podía atender. El inspector confirmó de otra manera que el Sr. Medina de hecho sí estaba en la fábrica en ese momento. El inspector abandonó las instalaciones, debido a que no podía entrar para desempeñar sus labores.

El miércoles, 22 de julio, el mismo inspector intentó visitar la planta de A.tion por segunda vez. De nuevo, fue negado el acceso. El guardia de seguridad afirmó que el Sr. Medina, el gerente de recursos humanos, no se encontraba presente y por lo tanto no lo podía atender. El inspector otra vez confirmó de otra forma que esta afirmación era falsa: don Joel se encontraba presente en la planta en ese momento. El martes, 28 de julio, el inspector intentó visitar la planta por tercera vez. Nuevamente fue negado el acceso. El guardia de seguridad nuevamente afirmó que el gerente de recursos humanos no se encontraba presente, y nuevamente el inspector determinó que eso no era verdad. El miércoles 29 de julio, el inspector intentó visitar la planta por cuarta vez. De nuevo, la empresa le negó el acceso al lugar de trabajo para desempeñar su trabajo oficial. Otra vez, él concluyó que la gerencia sí se encontraba en la planta, pero la gerencia simplemente negó cooperar.

El 25 de agosto, en vista de la repetida negativa de la empresa de permitirle el acceso al inspector gubernamental a la planta para desempeñar su trabajo oficial, el inspector recomendó que la empresa sea sancionada a través de una multa por su falta de cumplir con el Artículo 625 del Código Laboral que requiere dicha cooperación. Se envió el informe al Ministerio de Trabajo en Tegucigalpa. Sin embargo, el sindicato cree que, el Ministerio de Trabajo en Tegucigalpa no tomó ninguna acción relevante al informe. La CGT no cree que A.tion jamás fue sancionada por no permitir las inspecciones.

Durante finales de julio y principios de agosto, la gerencia de A.tion despidió a todos los miembros fundadores del sindicato. Sin embargo, la mayoría de los/as trabajadores/as aceptaron cualquier tipo de indemnización por despido que se les ofreció, y buscaron empleo en otras partes. Por lo tanto, el sindicato no presentó una solicitud para una inspección de los despidos ilegales, debido a que no hubiera tenido sentido hacerlo con el sindicato destruido y los/as trabajadores/as dispersados/as. No obstante, el Ministerio de Trabajo estaba muy al tanto de que la empresa estaba intentando quebrar el sindicato naciente a través de prohibir la inspección laboral que hubiera llevado a la notificación de la formación del sindicato y la protección del despido de los fundadores. La inacción del gobierno en obligar una inspección, utilizando las herramientas que tenía disponible, privó a los/as trabajadores/as de una importante y necesaria protección legal contra el despido. Además, el Ministerio de Trabajo, a sabiendas que los/as trabajadores/as iban a ser despedidos/as debido a la denegación de la empresa de aceptar la notificación, no emprendió ninguna acción por iniciativa propia de revisar y sancionar la empresa por su actividad ilegal.

b. LEYES LABORALES DOMÉSTICAS VIOLADAS

Falta de Permitir Inspecciones por los Inspectores: El Artículo 95(8) dispone que todo empleador está obligado a “permitir y facilitar la inspección y el monitoreo por las autoridades laborales, de salud y administrativas. . .” La empresa no les permitió a los inspectores avisar sobre la formación del sindicato varias veces en julio de 2009.

Despidos Anti-Sindicales: El Artículo 10 del Código de Trabajo Hondureño, prohíbe la toma de represalias contra trabajadores calculada para impedir el ejercicio de sus derechos garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. El Artículo 96(3) del Código de trabajo, dispone que “empleadores están prohibidos despedir trabajadores/as, o de tomar cualquier otra acción adversa en contra de ellos/as, debido a su membresía en un sindicato o su participación en actividades sindicales”. El Artículo 469 establece que, cualquiera que impedia el derecho a la libertad de organización será castigado con multa. El despido dirigido del comité de liderazgo del sindicato, a través de varias oleadas seguidas de despidos y el despido masivo de los miembros sindicales de base, sirve de prueba que estos despidos fueron motivados por el odio anti-sindical.

Fuero Sindical: El Artículo 516 del Código Laboral prevee protección especial contra el despido a los líderes sindicales que hayan sido electos, la cual es conocida como el ‘fuero sindical’. Los miembros del comité del sindicato ganan protección contra despidos tan pronto como el sindicato sostiene su asamblea y elige su liderazgo. En este caso, todos los líderes del sindicato habían sido electos y por lo tanto estaban protegidos por el fuero sindical en el momento de su despido, lo cual la gerencia llevó a cabo sin la aprobación previa del gobierno a través de un tribunal.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

Hasta la fecha, no parece que A.tion jamás fue sancionada por prohibir la inspección. Esa inacción dejó a los/as trabajadores/as indefensos/as y, asumiendo que una inspección

relacionada a los despidos hubiera sido infructuoso, les dejó a los/as trabajadores/as sin ninguna otra opción aparte de aceptar la indemnización ofrecida y abandonar la empresa.

Hasta donde el curso recurrente del gobierno de inacción y de fallar en aplicar sus leyes persista, es menos probable que los trabajadores harán el esfuerzo para presentar sus quejas, y así perseguir sus casos. Es particularmente importante que el Gobierno de los Estados Unidos acepte esta queja en este momento debido a la posibilidad de que la evidencia de trabajadores buscando asistencia del gobierno para hacer valer sus derechos es probable que se reduzca en el futuro, aunque las violaciones patronales es probable que aumenten dado el recurrente curso de inacción de GoH que las envalentona.

5. PINEHURST

a. HECHOS

Pinehurst Manufacturing es una empresa con sede en Honduras que produce ropa para el Mercado estadounidense. En agosto del 2010, empleados de Pinehurst Manufacturing iniciaron reuniones con representantes del Central General de Trabajadores (CGT) con el propósito de planificar e implementar la organización de un sindicato en la fábrica. Se realizó la Asamblea de fundación del Sindicato de Trabajadores de la Compañía Pinehurst (Sitrapinehurst) el 14 de agosto con 45 afiliados fundadores.

Durante el mes de agosto 2010, un trabajador quien participaba activamente en la organización del sindicato indicó que el Gerente General de Pinehurst, Don Allen, se le acercó y preguntó por qué él formaba parte del sindicato, le dijo que el sindicato es “malo para la empresa” y ofreció un ascenso o dinero en cambio de su renuncia del sindicato y, si estaba de acuerdo, en animar que otros trabajadores para que hicieran lo mismo. En el mes de agosto, este trabajador junto con otros cuatro más quienes participaban activamente en la campaña de organización sindical, fueron despedidos, a pesar de que habían sido vistos como empleados productivos y leales por sus supervisores. El sindicato considera que los despidos fueron represalias y que pretendían castigar a las trabajadoras por ser dirigentes sindicales, y de esa manera podrían debilitar el sindicato y desanimar a los otros trabajadores afiliarse a él.

El 6 de agosto el *Centro de Derechos de Mujeres*, (CDM), presento una solicitud de inspección de Pinehurst a nombre de 16 empleadas y empleados de la empresa. En tres oportunidades 16, 18 y 25 de agosto, la CDM y un inspector de trabajo trataron de conducir las inspecciones, pero les fue negado el ingreso por la compañía para conducir las investigaciones en casa una de las ocasiones. El informe presentado después del intento de inspección del 25 de Agosto, el inspector recomendó que la fábrica fuera multada por no permitir el ingreso del inspector. La fábrica no fue multada por el Ministerio de Trabajo y ninguna otra acción fue tomada para resolver las quejas de los trabajadores.

El 8 de Septiembre del 2010, el Centro de Derechos de Mujeres (CDM) solicitó otra vez que el Ministerio de Trabajo llevara a cabo una inspección en Pinehurst, específicamente mencionando los ya dichos despidos y otras violaciones de derechos laborales,

incluyendo: errores en los pagos de salarios a las trabajadoras, maltrato verbal, violaciones de seguridad entre otros. Según el CDM, el Ministerio de Trabajo intentó dos veces hacer la inspección pero que el inspector asignado al caso no documentó sus esfuerzos. El CDM indicó que la gerencia de Pinehurst había bloqueado cada uno de los intentos del Ministerio en efectuar la inspección, prohibiendo su entrada las instalaciones de la fábrica y por lo tanto imposibilitando la inspección.

El 13 de septiembre, el sindicato presentó al Ministerio de Trabajo los documentos que se requieren para solicitar Protección Especial del Estado. La CGT habló directamente con el Director Regional de Ministerio de Trabajo en la oficina de San Pedro Sula, quien le aseguró que él se había comunicado con la Inspección de Trabajo y que le notificó que esta debería ser realizada en su próxima visita a la fábrica. A pesar de que la Inspección de Trabajo visitó la planta en varias ocasiones durante los meses de septiembre y octubre del 2010, nunca intentó notificar Pinehurst acerca de estatus de “protección especial” del sindicato.

El 27 de octubre, el sindicato afiliado al CGT, Sitrapinehurst, presentó documentos solicitado registro legal con el Ministerio de Trabajo de Honduras. Este estatus legal fue otorgado por fin el 26 de noviembre 2010. En el periodo de tiempo entre la presentación de la solicitud de Sitrapinehurst y el momento de reconocimiento de su legalidad, ocurrió lo siguiente:

- El 1 de noviembre, Sitrapinehurst mandó una carta a la gerencia de Pinehurst informando sobre la existencia del sindicato y los nombres de la directiva sindical así como también solicitaron una reunión de carácter urgente. La carta también expresó preocupación sobre un sindicato recién formado en Pinehurst el cual tenía el patrocinio de la gerencia de la empresa. La empresa no respondió a la carta o a la solicitud de una reunión.
- El 15 de noviembre, el CDM una vez más escribió al Ministerio de Trabajo citando el incumplimiento de esta oficina en otorgar Protección Especial del Estado al sindicato afiliado con el CGT y expresando preocupación que se había formado un nuevo sindicato patronal en la planta, y que este sindicato, a diferencia del sindicato independiente, Sitrapinehurst, había recibido el acceso pleno de parte de la gerencia para afiliar trabajadores y amenazar a los que no decidieran afiliarse.

Las investigaciones independientes sobre el surgimiento de un segundo sindicato de carácter patronal indican que el 25 de septiembre, la gerencia de Pinehurst invitó a varios trabajadores que no habían sido parte de la organización de Sitrapinehurst, a asistir a una reunión en las oficinas de otra federación sindical, y ofreció pagar su pasaje de autobús para asistir. En la reunión, se tomó la decisión que las trabajadoras se afiliaran y reactivaran un sindicato de industria inactivo conocido como Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Costura y Similares (que al principio se conocía como Sitracostura y luego como Sitraincosi).

El 26 de octubre, el sindicato Sitracostura, contacto al Ministerio de Trabajo solicitando un cambio en el Comité de Liderazgo del Sindicato. Únicamente dos días después, el 28 de octubre, en marcado contraste con las dificultades encontradas por el Sitrapinehurst, el Ministerio de Trabajo cumplió con lo solicitado por el sindicato de Sitracostura y notifico a la gerencia de Pinehurst que el sindicato de Sitracostura representaba a las trabajadoras de Pinehurst. No solo actuó rápidamente para responder a la solicitud, sino también la fábrica no hizo ningún obstáculo para la entrada del inspector en el parque industrial para poder recibir la notificación.

Los testimonios de trabajadores fundamentan la afirmación que hubo complicidad entre la gerencia de Pinehurst, el sindicato y funcionarios del Ministerio de Trabajo. Los testimonios de los trabajadores, brindados a una ONG que conduce monitoreo de fabricas, decían que los mandos medios hablaron abiertamente del sindicato Sitracostura como “el sindicato de la empresa”, y que los dirigentes sindicales frecuentemente se reunían en las oficinas de la gerencia, que los dirigentes tenían permiso libre de afiliar a trabajadores durante horas de trabajo, que a algunos trabajadores les ofrecieron dinero en cambio de su afiliación a este sindicato, y que las reuniones del sindicato se realizaron para todos las trabajadoras durante horas laborales.

El 29 de octubre, el Ministerio respondió a la solicitud del sindicato para el cambio de su comité de liderazgo, informándole al sindicato que, uno de sus líderes no reunía los seis meses de antigüedad en la empresa requeridos para ser miembro del comité de liderazgo; y que el tiempo de trabajo en la fábrica, de otra trabajadora, no podía ser determinado debido a que su fecha de contratación fue dejada en blanco en su hoja de contratación. En este mismo documento, el Ministerio surgiere que el sindicato cambie la directiva para poder cumplir con los requisitos legales. El sindicato, eventualmente, resolvió estos este asunto el 10 de noviembre, presentando nuevas cartas al Ministerio de Trabajo para los antes mencionados trabajadores, indicando que la fecha en cuestión (menos de seis meses de antigüedad) era un erro. El 16 de noviembre del 2010, el Ministerio de Trabajo certificó al nuevo comité de liderazgo, sin investigación aparente de la anomalía al verificar las cartas.

A finales de noviembre y principios de diciembre del 2010, ambos sindicatos presentaron solicitudes para negociación. Dada la preocupación de Sitrapinehurst de que la gerencia había estado involucrada en el surgimiento del sindicato Sitracostura en la fábrica de Pinehurst, en un intento de eliminar los esfuerzos del sindicato independiente, y su preocupación que el Ministerio de Trabajo no mediaría en forma justa e independiente las solicitudes en conflicto, Sitrapinehurst y el CGT tomaron contacto con los compradores de la fábrica y les pidió que se involucraran en la resolución del conflicto.

Los clientes de la empresa finalmente recomendaron a la fábrica que las trabajadoras que participaron en actividades sindicales que habían sido despedidos deban ser reinstaladas; y que la gerencia deba desvincularse de cualquier relación con Sitracostura. A principios de enero 2011, los cinco trabajadores que habían sido despedidos por participar en organizar fueron reinstalados y los compradores de la fábrica informaron al sindicato que

el sindicato de Sitracostura retiraría su solicitud de negociación. El Ministerio de Trabajo no jugó ningún papel en la mediación de estos puntos de conflicto.

Finalmente, después de haber conducido una inspección el 7 de Diciembre del 2010, el Ministerio de Trabajo emitió un reporte de investigación, citando a la compañía por el no pago de horas extras de dos meses, más una multa del 25% por hora, la cual asciende a: 453,433.25 LPS. El presidente de la compañía fue informado de la citación el 24 de Enero del 2011. El 9 de Febrero del 2011, una inspección de seguimiento, conducida por le Ministerio de Trabajo, encontró que la compañía no había pagado aun a los trabajadores lo debido por horas extras; y que la compañía no estaba aún cumpliendo con la ley sobre cómo pagar correctamente las horas extras. Por esta razón, el 23 de Marzo el Ministerio de Trabajo emitió la decisión de imponer una multa contra la compañía. El 23 de Enero del 2012, el Ministerio de Trabajo cobro una multa por 10,000LPS en contra de la compañía. A la fecha, los trabajadores continúan recibiendo pagos incorrectos por horas extras, y no han recibido los 453,433.25 LPS que el Ministerio de Trabajo ordeno a la compañía pagarles.

b. VIOLACION A LEYES LABORALES NACIONALES

Discriminación Contra Afiliados de Sindicatos: El Artículo 96, inciso 3 del Código de Trabajo de Honduras estipula que se prohíbe a los patronos “despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales ilícitas”. Los hechos - incluyendo el tiempo de despidos, la relación entre los despidos y amenazas antisindicales de parte de los gerentes – son evidencia que el despido de los cinco trabajadores en agosto del 2010 fue motivado por la hostilidad antisindical y por lo tanto fueron ilegales.

Fuero Sindical: El Artículo 516 del Código de Trabajo amplía la protección contra despido para los directivos sindicales electos conocido como “fuero sindical.”²¹ Un patrón solo puede despedir legalmente a un trabajador que ha sido electo a la junta directiva del sindicato después de obtener autorización del gobierno (en este caso el tribunal laboral o civil), basado en una resolución que exista causa justa para los despidos. Los directivos sindicales logran protección de despido desde el momento que la asamblea se realice y elija la directiva, (y no hasta después de que se notifiquen al gobierno y los patronos de la creación del sindicato). En este caso, los cinco trabajadores despedidos habían sido electos a la directiva y por lo tanto tenían fuero sindical en el momento de su despido.

²¹ El artículo 516 dice: Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no por ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. El Juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizado Secciones y sub Secciones”.

Creación de un Sindicato Patronal: El Artículo 469 dice: queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical”. Además, el Artículo 96, inciso 9 dice: “está prohibido a los patrones ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a las trabajadoras, o que ofendan la dignidad de éstos”. Aquí, la empresa estableció un sindicato paralelo aparentemente con la finalidad de perjudicar los derechos legales de las trabajadoras quienes habían decidido establecer y afiliarse a un sindicato legítimo para promover los intereses de sus afiliados y no del empleador. Asimismo, dado que el Artículo 53 estipula que no pueden existir más que un contrato colectivo dentro de una empresa, el propósito de establecer un sindicato patronal parece estar en violación de los Artículos 469 y 96(9): era que este “negocie” el contrato y así obstaculizar la negociación de un contrato colectivo por el sindicato legítimo.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas al día y 44 horas en la semana. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional. En este caso, el empleador pago nada a los trabajadores por las horas extras realizadas.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

El Artículo 618 del Código de Trabajo Hondureño establece que los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo, tiene la autorización para entrar a los lugares de trabajo, con el propósito de investigar violaciones laborales y desarrollar otras funciones ministeriales. El Artículo 617 del Código de Trabajo autoriza al Ministerio a imponer multas a un empleador que se rehúsa a cooperar con agentes del Ministerio desarrollando funciones legítimas (sin embargo, la multa máxima es de aproximadamente \$265.00). En al menos cinco ocasiones, entre agosto y septiembre del 2010, la compañía se rehusó a admitir al inspector de trabajo dentro de la fábrica. No hay indicación de que el Ministerio multo a la compañía, o tomo cualquier otra acción por su incumplimiento.

Después de la fundación del sindicato, el 14 de Agosto del 2010, fundadores y miembros de la junta directiva, obtuvieron la *protección del estado y el fuero sindical*. Cinco líderes sindicales fueron ilegalmente despedidos por la compañía. El Ministerio de Trabajo fallo en conducir una investigación, ordenar el reinstalo de los líderes del sindicato, o multar a la compañía por violaciones a la ley. Los líderes del sindicato fueron únicamente reinstalados debido a presiones de los compradores de la compañía.

En septiembre del 2010, Pinehurst se involucro en el establecimiento de un sindicato patronal. En contraste con su respuesta al sindicato independiente Sitrapinehurst, el Ministerio de Trabajo, actuó rápidamente y de conformidad a lo solicitado por el sindicato dominado por el patrón. El Ministerio de Trabajo no toma acción en contra del empleador por establecer un sindicato patronal, y por violar los derechos de los trabajadores de unirse a un sindicato legítimo que promueva los intereses de sus miembros. El empleador abandono sus esfuerzos de establecer un sindicato patronal,

únicamente después de recibir presión de los compradores del patrón; y no debido a una acción tomada por el Ministerio de Trabajo.

Desde diciembre del 2010, el patrón no ha cumplido con la orden de pagar a los trabajadores lo debido por horas extras, así como, el patrón tampoco ha cumplido con la orden de empezar a pagar las horas extras de manera correcta. Aunque el Ministerio de Trabajo emitió una multa en contra del patrón, y que el patrón pago la multa, ninguna acción más ha sido tomada por el Ministerio de Trabajo para asegurar el cumplimiento de la compañía de pagar correctamente a los trabajadores las horas extras, así como pagarles las horas extras debidas.

6. KYUNGSHIN-LEAR HONDURAS ELECTRICAL DISTRIBUTION SYSTEMS

a. HECHOS

Kyungshin-Lear Honduras Electrical Distribution Systems, es una fábrica de manufactura que produce arneses eléctricos para exportar al mercado de los Estados Unidos; emplea aproximadamente a 3,000 trabajadores. La fábrica es propiedad y operada por Kyungshin-Lear, una inversión conjunta entre una compañía Sur-Coreana y la compañía Lear Corporation, con sede en los Estados Unidos.

En Mayo del 2011, empleados de Kyungshin-Lear empezaron a reunirse con representantes de la Central General de Trabajadores (CTG), para formar un sindicato independiente que atendiera las constantes violaciones laborales dentro de la fábrica. Las violaciones detalladas por los trabajadores, incluyen: denegación de la gerencia para que los trabajadores usen el baño, denegar a los trabajadores permiso para tomar agua, maltrato de los trabajadores por parte de la gerencia, falta de atención médica de calidad, y pago inapropiado de las vacaciones. En Septiembre del 2011, los trabajadores formaron el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Electrical Distribution Systems S de R.L. Kyungshin-Lear (SITRAKYUNGSHINLEAR), y presentaron la documentación necesaria ante el Ministerio de Trabajo.²² Al mismo tiempo, la CGT solicitó al Ministerio de Trabajo que notificara a la compañía de la creación del sindicato.

El 28 de Septiembre del 2011, un inspector del Ministerio de Trabajo acompañado de: un trabajador representante de SITRAKYUNGSHINLEAR y un representante de la CGT, trató de notificar la formación del sindicato a la compañía. Al inspector de trabajo, le fue negado el ingreso a la fábrica por parte de un guardia de seguridad; quien dijo de que la gerencia de la fábrica estaba en México y nadie podría atender al inspector. El inspector de trabajo pregunto al guardia, ¿Cuándo regresarían los ejecutivos de la fábrica? Sin embargo no le fue dada una respuesta. Más tarde, ese mismo día, el trabajador representante de SITRAKYUNGSHINLEAR, quien había acompañado al inspector de trabajo, durante el intento de notificación por la mañana; fue llamado dentro de la oficina

²² El Artículo 47 del Código de Trabajo Hondureño, explica los requisitos legales para formar un nuevo sindicato, los cuales incluyen, entre otros, los siguientes: nombres, nacionalidad, profesión u oficio de los miembros fundadores, y el tipo de organización que está siendo creada.

El Director de Recursos Humanos, empezó a llamar los miembros despedidos del consejo ejecutivo del sindicato, pidiéndoles que fueran a traer sus cheques de liquidación, y firmar sus acuerdos, amenazándolos de que, si ellos no retiraban sus cheques perderían todos sus derechos. Debido a la constante presión y amenazas, tres de los líderes sindicales despedidos: [REDACTED]²⁶, decidieron aceptar los cheques, por medio a perderlos y ha ser puestas en lista negra.

El 7 de Febrero del 2012, el Ministerio de Trabajo, legalmente registró al sindicato y lo proporcionó con su personería jurídica, pero aun no ha notificado oficialmente a la compañía. Los días 7, 8, y 9 de Febrero del 2012, el Director de Recursos Humanos, llamo a [REDACTED]²⁷, a su oficina. Durante esas reuniones la compañía demando de que el trabajador renunciara, que proporcionara los nombres de otros trabajadores dentro de la fábrica que eran simpatizantes del sindicato, que proporcionara el nombre del abogado que estaba ayudando al sindicato, y, que dijese con que organización el sindicato se estaría afiliando. Al trabajador se le dijo, durante estas reuniones, que si proveía la información él podría aun recibir todos los sueldos caídos y beneficios debidos; y que su cheque será entregado inmediatamente. El trabajador se reusó a proveer a la compañía con tal información. El 10 de Febrero del 2012, el trabajador fue llamando a Recursos Humanos, donde le fue entregada su carta de terminación, detallando qué fue despedido debido a reducción en los niveles de personal. Ningún otro trabajador fue despedido por la compañía.

El 27 de febrero de 2012, el Ministerio de Trabajo, finalmente notificó a la compañía de la personería jurídica del sindicato. El 10 de marzo de 2012, el sindicato llevó a cabo una elección para sustituir a los dirigentes sindicales que habían sido previamente despedidos de la empresa y que había aceptado sus indemnizaciones por despido. El 12 de marzo de 2012, la empresa despidió a tres de los dirigentes sindicales electos. No hay otros trabajadores fueron despedidos por la empresa en ese momento.

b. VIOLACION DE LEYES NACIONALES

Incumplimiento al no Permitir Ingreso de los Inspectores: El Artículo 95(8) establece que, todos los empleadores están obligados a “permitir y facilitar inspecciones y revisiones de parte de autoridades de trabajo, salud, y administrativas...” La compañía se negó a dejar entrar al inspector de trabajo en cuatro oportunidades diferentes.

Discriminación Anti-Sindical y Despidos: El Artículo 10 del Código de Trabajo prohíbe represalias contra trabajadores planeadas para impedir el ejercicio de derechos garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. De acuerdo con el Artículo 96(3) del Código de Trabajo Hondureño, “queda prohibido a los patronos despedir

²⁶ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

²⁷ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

trabajadores o tomar cualquier acción adversa en contra de ellos, debido a su membresía en un sindicato o por su participación de actividades sindicales.” El Artículo 96(9) también prohíbe a los patronos de tomar o autorizar cualquier acto que de manera directa o indirecta ponga en riesgo o restrinja los derechos provistos en la ley para los trabajadores. A lo mejor de nuestro conocimiento, Los ocho miembros de la dirigencia del sindicato fueron los únicos trabajadores despedidos durante este tiempo por la compañía, que indica que fueron elegidos como blancos, discriminados en contra y despedidos por sus actividades sindicales.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

En cuatro oportunidades diferentes al inspector de trabajo le fue negado el ingreso, por parte de la compañía, para que presentara la notificación de la formación del sindicato. Después de un cuarto intento, el Ministerio de Trabajo no hizo ningún intento más por notificar a la compañía y abandono el proceso. Ni citaciones ni multas fueron hechas contra la compañía, la cual continuó actuando con impunidad. Al negarse a aceptar la notificación de la formación del sindicato, esencialmente, la compañía bloqueó al sindicato de ser legalmente registrado. Sin contar con inscripción legal el sindicato; los líderes del sindicato y sus fundadores no podían recibir la protección del estado y el fuero sindical que pudo haberlos protegido de la discriminación y de los despidos de la compañía. La compañía uso esta oportunidad para elegir y despedir a los líderes sindicales; más aun, la compañía expreso a los trabajadores de que había recibido la lista de los líderes sindicales del Ministerio de Trabajo. Esto indica que el Ministerio de Trabajo comunicó con la compañía y de proveerle con información acerca del sindicato, mientas que, al mismo tiempo el Ministerio de Trabajo continuo sin notificar oficialmente a la compañía acerca del sindicato o registrar legalmente al sindicato. El sindicato no fue legalmente registrado hasta cuatro meses después de que fue solicitado al Ministerio de Trabajo para que lo hiciera, y únicamente después de que los líderes sindicales habían sido despedidos.

7. CASOS RESUELTOS DEL SECTOR MAQUILA

En los últimos dos años, casos importantes en materia de la violación de la libertad de asociación en el sector maquila se resolvieron a través de acuerdos privados entre los trabajadores, marcas importantes de los Estados Unidos y ONGs basadas en Estados Unidos enfocadas en los derechos de los trabajadores. Los casos representativos, involucrando a Jerzees Choloma y Jerzees de Honduras, están descritos en apéndice I. No se busca ninguna acción adicional en ninguno de estos casos. Más bien, se presentan estos casos solamente como pruebas adicionales de la falta del GoH de eficazmente hacer cumplir sus leyes laborales. El GoH no tuvo un papel significativo en la resolución final de las disputas en ninguno de estos casos. Es muy probable que estos casos no se hubieran resuelto, si hubieran estado completamente en manos del sistema de justicia laboral de Honduras.

V. PACTOS COLECTIVOS

A. RESUMEN

La creación de asociaciones de trabajadores con injerencia patronal es una manera común por la cual se pretende frustrar los esfuerzos colectivos de las trabajadoras para formar un sindicato independiente y negociar colectivamente. Una vez creado, la gerencia “negocia” un pacto colectivo con la asociación que muchas veces no es más que una reafirmación de lo ya contenido en la ley. Los pactos por lo general son impuestos unilateralmente por los patronos, con pocos insumos de las trabajadoras o representantes de ellos. Los demandantes consiguieron una lista preparada por el Ministerio de Trabajo el mismo que en 2010 sirvió a pactos colectivos de 25 empresas que cubren más de 32,000 trabajadores. El Ministerio de Trabajo obviamente tiene conciencia de estos acuerdos ilegales – y de los nombres de los empleadores que los están usando – y efectivamente no ha hecho nada al respecto. Ver Anexo I. Esta solicitud analiza al fondo el establecimiento de pactos colectivos en las fábricas de Hanesbrands.

B. CASO HANESBRAND

1. HECHOS

Hanesbrand (Hanes) opera once fábricas en Honduras, produciendo prendas de vestir para exportar a los Estados Unidos. En 2008, los trabajadores de Confecciones del Valle, una planta de Hanesbrand, trató de organizar un sindicato. En el transcurso de ese año, numerosos dirigentes sindicales fueron despedidos y la fábrica fue cerrada.²⁸ Al parecer, en reacción a los esfuerzos de organización sindical en la empresa Confecciones de Valles, Hanes inició e implementó “pactos colectivos” y “comités de trabajadores”, un sistema de representación de empleados con injerencia de la empresa, en muchas, pero no todas, de sus fábricas en Honduras.

En octubre del 2008, Hanes estableció una estructura de pacto colectivo y comité de trabajadores en la planta Jasper ubicada en Choloma. Igual que en las otras fábricas de Hanes en la región que establecieron pactos colectivos, que se describe con detalle posteriormente, la gerencia de Hanes inició el pacto, garantizó la entrega de prestaciones actuales a condición de que firmaran el pacto, no participó en negociación real con trabajadores sobre los contenidos del pacto, y seleccionó las trabajadoras para formar parte del comité responsable de representar a las trabajadoras en relaciones con la gerencia.

En una reunión a principios de enero 2009, el director regional de recursos humanos en Centroamérica de Hanesbrands, según se dice informó a los gerentes de cada una de sus otras fábricas en Honduras que la empresa implementará pactos colectivos —en base del modelo del pacto de Jasper— en cada una de las instalaciones. El director regional de recursos humanos según se dice informó específicamente a los gerentes de planta que el propósito de la empresa en establecer los pactos era para reducir la amenaza que se formara un sindicato en las fábricas, y en caso contrario, prevenir que el sindicato negociara mejoras en las prestaciones durante el periodo de vigencia del pacto (que son

²⁸ El caso fue finalmente resuelto, no por la intervención del gobierno, sino a través de acuerdos privados.

cinco años). Los gerentes recibieron indicaciones detalladas y una presentación de PowerPoint para presentar los pactos colectivos a las trabajadoras en sus respectivas fábricas. Se ha informado que el Vicepresidente de Industria en el país de Hanes participó en la reunión.

El 24 de marzo 2009 o una fecha cercana, los gerentes de cinco de las fábricas de Hanes en Honduras realizaron presentaciones a sus empleados anunciaron el establecimiento de los pactos. Estas reuniones incluyeron una larga presentación de diapositivas, con muchas estadísticas y recortes de periódicos, presentando el argumento que dados los despidos masivos en el sector de confección de prendas de vestir, que trabajadores de Hanes tienen suerte de tener empleo y que deberían poner de su parte para asegurar el éxito de la empresa. La gerencia les informó que debido a la crisis económica, la empresa tomó la decisión de implementar un pacto colectivo en cada fábrica. Les informó que sus salarios y condiciones de trabajo actuales podrían ser garantizados solo si firmaran el pacto y aceptar ser parte en el pacto. Para participar, los trabajadores se les dijo, no deben ser miembros de un sindicato.

Los gerentes también informaron a las trabajadoras que la empresa establecía una Junta Directiva para el pacto, que tendrían la responsabilidad de representar a las trabajadoras con la gerencia. Durante la presentación a las trabajadoras, presentaron una diapositiva con los nombres y fotos de los candidatos seleccionados por los gerentes y dijeron a los trabajadores que ellos podían votar de entre estos candidatos que deban cubrir seis plazas. Candidatos seleccionados por los trabajadores no se les permitió.

Inmediatamente después de estas presentaciones, les indicaron a las trabajadoras firmar dos documentos diferentes: un formulario de autorización individual para unirse al pacto colectivo, y una lista con sus nombres y números de documento de identidad. Los nombres y números de identidad de quienes firmaron fueron anexados posteriormente al pacto colectivo (un documento enumera las políticas y prestaciones de la empresa). No dieron tiempo a las trabajadoras de leer el pacto antes de firmarlo. Los dirigentes se reunieron con trabajadores reacios para convencerlos de firmar el pacto. Todas, o en efecto casi todas, las trabajadoras de la planta al final firmaron los documentos acordando unirse a los pactos. Después de firmar los formularios, los trabajadores votaron por las personas de la junta directiva.

Hasta el punto que funcionaron los comités de trabajadores creados por Hanes, si es que funcionaron, se debía a la dirección de la gerencia de la empresa. En algunas fábricas, los gerentes instruyeron a trabajadoras hacer anuncios a las demás empleadas en que discutieron los beneficios ofrecidos por la empresa a través de los pactos e intentaban convencer a los trabajadores que trabajaran con más eficiencia. En otras fábricas, los comités de trabajadores dejaron de funcionar después de unas reuniones iniciales. Los comités no participaron en la elaboración de los contenidos de los pactos —al contrario— fueron los abogados o personal de recursos humanos de la empresa que los elaboraron y presentaron al Ministerio de Trabajo sin ninguna negociación con los comités u otras trabajadoras. Incluso, no se sabe si los comités en algún momento tuvieron copias ellos mismos de los pactos.

Para finales de marzo 2009, la gerencia de la mayoría de las fábricas de Hanes en Honduras había presentado los pactos a las trabajadoras y arreglaron que sus empleadas firmaran los documentos de autorización del pacto.

2. VIOLACIONES DE LEYES LABORALES NACIONALES

Asociaciones Solidaristas y “Negociación” de Pactos Colectivos:

Los empleadores establecieron comités de trabajadores bajo la influencia de la gerencia (asociaciones solidaristas) para negociar pactos colectivos. El propósito de este esfuerzo fue reducir la amenaza de la creación de un sindicato, y en los casos que se formaran, prevenir que sindicato negociara mejoras a las prestaciones durante el periodo de vigencia del pacto (cinco años). Efectivamente, una campaña sindical de 2008 en Confecciones de Valle, una fábrica de Hanes, parece haber precipitado la acción de la empresa para los pactos colectivos.²⁹

La creación de asociaciones solidaristas, especialmente cuando viene aparejado con esfuerzos de frustrar acciones de sindicatos legítimos, frustra el esfuerzo colectivo de formar un sindicato independiente y negociar colectivamente.³⁰ Efectivamente, la exposición más destacada sobre la ley laboral en Honduras dice lo siguiente:

Se puede decir que certeza, que cuando se genera o firma un pacto colectivo, la fuente de inspiración u origen siempre es el patrono. Más aún, casi siempre un pacto colectivo surge como un medio de aniquilación de los derechos de un sindicato...Bajo la justificación de ejecutar una acción legítima de parte del patrono, el objetivo real que persiguen los pactos es injusto e ilegítimo: buscan socavar el derecho de libertad sindical y el libre ejercicio del derecho de negociación colectiva, garantizado por los convenios internacionales y la legislación nacional.³¹

En este ejemplo, trabajadoras fueron amenazadas que solo podría mantener sus salarios y condiciones de trabajo si firmaran el pacto colectivo y renunciara cualquier esfuerzo de formar un sindicato. Esta es una violación del Artículo 469 donde queda prohibido a “toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical”; y el Artículo 96, inciso 9 que prohíbe a los patronos, “ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o

²⁹ En 2008, trabajadoras de Confecciones de Valle intentaron organizar un sindicato. Durante el transcurso del año, varios dirigentes sindicales fueron despedidos y al final se cerró la fábrica. El caso fue resuelto a lo largo, no por intervención del gobierno sino por un acuerdo privado.

³⁰ Lo mismo pasó en varias maquilas en Honduras, inclusive Confecciones del Valle, Delta Apparel, Jerzees Choloma, y Jerzees Honduras.

³¹ Arnaldo Villanueva Chinchilla, *Derecho Laboral Hondureño* 98 (1985); De igual manera, el Informe del Departamento Del Estado sobre Derechos Humanos en Honduras 2009, describe que estos acuerdos son similares a “sindicatos patronales”—una figura de organización laboral que ha sido prohibido en los Estados Unidos porque interfiere con el derecho de los trabajadores de formar sus propias organizaciones laborales independientes. U.S. State Department, *2008 Human Rights Report – Honduras* (2009), disponible en el sitio web: www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/wha/119164.htm;

indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos”.

La ley hondureña no prohíbe la negociación de acuerdos colectivos entre patronos y trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, el Artículo 72 estipula que “los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas”. Las disposiciones de la ley con respecto a la negociación colectiva contemplan la libre participación de las partes de celebrar el acuerdo, negociado por sus representantes electos. Así los pactos colectivos impuestos unilateralmente por la gerencia sobre los trabajadores obligados a participar en los comités de trabajadores controlados por la gerencia, violan el código laboral.³²

La OIT anteriormente había condenado la creación de asociaciones solidaristas y la imposición de pactos colectivos en Honduras. Por ejemplo, la OIT explicó que “Las asociaciones solidaristas... no pueden realizar un papel como organizaciones independientes en el proceso de negociación colectiva, proceso éste que debe llevarse a cabo entre un empleador (o una organización de empleadores) y una o más organizaciones de trabajadores, totalmente independientes entre ellas. Esta situación plantea pues problemas de aplicación con respecto al Artículo 2 del Convenio núm. 98, que consagra el principio de plena independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades”.³³ Efectivamente, el Comité de Libertad Sindical (CLS), ha instado desde el 1992 que Honduras revise sus leyes laborales en este tema porque el abuso de tales acuerdos interfiere con el ejercicio libre de la libertad sindical. “El Comité expresa la esperanza de que el Gobierno tomará con carácter urgente las medidas legislativas y de otro orden necesarias para prohibir que las asociaciones solidaristas ejerzan actividades sindicales, en particular en lo relativo a la negociación colectiva”.³⁴

A pesar de no ser explícitamente prohibido, el uso de asociaciones solidaristas, en la práctica viola la ley laboral hondureña. En todo caso, Honduras ha ratificado el Convenio 98, que se incorpore directamente en el marco legal nacional.³⁵ Por lo tanto, los pactos colectivos violan la prohibición del Convenio 98 de “la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador”, también violan la ley hondureña.³⁶

³² Ver artículo 53 que dice: “Contrato colectivo de trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente”. Ver también el artículo 57, que dice: “Los representantes de trabajadores o patronos no organizados en sindicatos, acreditarán su personería mediante acta de asamblea o reunión, firmada por los asistentes”.

³³ Ver, por ejemplo, OIT, Comité de Libertad Sindical (CLS), *Queja contra del gobierno de Honduras*. Informe No. 281 ¶ 380, Caso No. 1568 (Vol. LXXV, 1992, Serie B, No. 2).

³⁴ Ver, OIT CLS, *supra*, n. __; ¶ 381.

³⁵ Ver, Constitución de Honduras (1982), Capítulo 3, Artículos 16, 18 (plantea que los tratados internacionales ratificados por Honduras vuelven parte del derecho interno, y en caso de conflicto entre los tratados o convenciones y la Ley, lo primero prevalece).

³⁶ OIT Convenio 98 (Derecho de sindicación y negociación colectiva), declara específicamente que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de

3. FALTA DE APLICACION DE LEYES NACIONALES

En cada uno de estos casos, el gobierno registró pactos colectivos a pesar del hecho que fueron claramente contrarias a la ley por no ser producto de una negociación con representantes elegidos los trabajadores no sindicalizados. Además, dado que los pactos colectivos en las fábricas de Hanesbrands seguido de cerca los pasos del conflicto de alto perfil en Confecciones del Valle, donde se había destruido la unión a través de despidos ilegales, el Ministerio de Trabajo tenía una buena razón para saber o sospechar, al menos que estos "acuerdos" en las instalaciones de Hanes, no han sido celebrados libremente por los trabajadores. El Ministerio supo, o igual debería de haber sabido, que tales pactos fueron sospechosos dado las denuncias reiteradas de la OIT de tales pactos en Honduras. El gobierno tampoco ha hecho algo para sancionar a los patronos que crearon asociaciones solidaristas. En cada uno de las fábricas anteriormente mencionadas, el pacto colectivo queda vigente.

VI. CASOS-SECTOR AGRICOLA

Son comunes las violaciones serias de condiciones laborales aceptaciones, incluyendo las relacionadas con salarios mínimos, jornadas de trabajo, salud y seguridad, no pago de derechos en el sector agrícola en Honduras. Efectivamente, muchos trabajadores trabajan jornadas excesivas sin remuneración de acuerdo con los pagos de horas extra establecidos anualmente. Trabajo infantil también se encuentra en algunas fincas que producen para el mercado estadounidense. También, como en otros sectores en Honduras, trabajadores que buscan formar un sindicato son habitualmente despedidos.

La gran parte de los casos aquí presentados viene del Departamento de Choluteca en el sur de Honduras, donde se produce banano y melón para la exportación.

1. FUNDACIÓN HONDUREÑA DE INVESTIGACIÓN AGRÍCOLA (FHIA)

a. HECHOS³⁷

La FHIA nació en el 1984 patrocinado por el gobierno de Honduras y Agencia Donante de los Estados Unidos (US-AID) en el sitio donde anteriormente fue ubicado un laboratorio agrícola operado por la compañía Chiquita/United Brands. Es una institución privada-pública, ahora cuenta con el apoyo del gobierno y donantes del sector privado. Crea variedades de semilla para numerosos cultivos en Centroamérica. Las semillas elaboradas en la FHIA son compradas y utilizadas por prácticamente todos los grandes

injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración” y, que se consideran “actos de injerencia... las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador...”

³⁷ Los hechos en este caso son detallados en un informe hecho por Hector Hernández Fuentes para la OIT en mayo 2009. Una copia del informe completo está disponible de los demandantes pendiente solicitud.

exportadores agrícolas en Honduras. La FHIA también desarrolla tecnologías agrícolas que son utilizadas por exportadores de productos, y provee capacitación a los mismos. La FHIA es una parte integral no solamente del sector de agro-exportación pero de todo Centroamérica.

El 5 de marzo del 2008, trabajadores notificaron a la FHIA sobre la creación de un sindicato (SITRAFHIA – Sindicato de Trabajadores de la FHIA), afiliado con COSIBAH (*Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras*). El sindicato tuvo 34 afiliados al inicio. La FHIA inmediatamente despidió a ocho activistas sindicales, cuatro en el primer día después de la notificación y otros cuatro en los días siguientes. Un poco antes de la notificación, la empresa había bajado de categoría [REDACTED] [REDACTED]³⁸, quien había denunciado violaciones laborales en la FHIA. Después de la notificación fue reubicado a un lugar lejos de los demás trabajadores. Otro destacado activista sindical, [REDACTED]³⁹, fue prohibido de trabajar horas extras voluntarias, que resultó efectivamente en prevenir su intercambio con trabajadores en otras fincas que son parte de la FHIA.

Aproximadamente el 1 de junio, la empresa empezó a despedir otros trabajadores que apoyaban el sindicato, no antes de obligarles firmar una carta de renuncia del sindicato y luego despidiéndoles de la FHIA. La justificación manifestada por la empresa para los despidos fue económica, concretamente que un proyecto grande con Chiquita donde trabajaron los trabajadores estaba por cerrar. Sin embargo, el proyecto continúa hasta la fecha. Además, la FHIA inmediatamente contrató nuevos empleados y, en algunos casos, contrató de nuevo a despedidos, pero como nuevos trabajadores temporales. Que la empresa ya no necesitaba estos trabajadores, obviamente fue un pretexto.

El sindicato denunció los despidos y otras represalias antisindicales varias veces en el Ministerio de Trabajo en San Pedro Sula, empezando en marzo del 2008. La directora regional en ese entonces, Lucia Rosales, le comunicó a COSIBAH que no había nadie que podría efectuar una inspección. Por fin, el sindicato si logró que inspectores llegaran a FHIA;⁴⁰ sin embargo, la empresa negó hablar con los inspectores cada vez, alegando que el director Adolfo Martínez no estaba disponible.

De marzo a agosto 2008, la empresa continuaba despidiendo trabajadores que apoyaron el sindicato en grupos pequeños. El 12 de agosto, el sindicato por fin le fue otorgado su legalización; sin embargo, la empresa ya había eliminado prácticamente a todos los 34 afiliados fundadores del sindicato.

El 25 de septiembre 2008, el sindicato nuevamente solicitó una inspección del Ministerio.

³⁸ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

³⁹ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

⁴⁰ El sindicato enfrentó obstáculos sin precedentes en el proceso, incluyendo la exigencia de presentar nuevamente documentos que nunca fueron solicitados, o de presentar documentos notariados en triplicado.

La inspección fue realizada el 30 de septiembre, en cuyo momento el representante de la empresa simplemente repitió la alegación de la empresa que necesitaba reducir personal debido a finalización de un proyecto. No hay ningún indicio que el Ministerio evaluó esta afirmación o que entrevistó trabajadores. No se tomó ninguna acción significativa para remediar la situación.

El 26 de enero del 2009, después de que FHIA había virtualmente eliminado a todos los miembros fundadores del sindicato, la compañía actuó para disolver el sindicato. Una decisión oficial, disolviendo el sindicato, fue publicada en la gaceta oficial con fecha 27 de abril del 2009.

El 4 de junio del año 2009 COSIBAH, solicitó una inspección para que se constatará que habían contratado personal nuevo, en los puestos de los trabajadores que estaban afiliados al sindicato y fueron despedidos en el 2008. En la misma solicitud COSIBAH también pedían que el inspector se constatare que a 8 de sus afiliados se les obligó a renunciar al sindicato para mantener su puesto de trabajo. El Inspector del Ministerio de Trabajo, condujo una inspección y tomó declaraciones de los trabajadores. No había ningún representante de la misma por lo que solo se levantó el acta con la presencia de [REDACTED] ⁴¹ del Sindicato de FHIA, y la representante del ministerio del trabajo. En el acta, el trabajador relató todas las violaciones laborales que venían suscitando desde hace tiempo, la manera en que fueron despedidos de la empresa por pertenecer al sindicato, la inspectora realizó un informe el 9 de julio manifestando la no comparecencia del representante de la empresa Adolfo Martínez el día que se levantó el acta.

Ese mismo 09 de julio dando cumplimiento al auto de fecha 4 de junio donde ordena la investigación en la empresa para ver si se está dando cumplimiento al convenio 87 sobre la libertad sindical y el derecho a la sindicalización, personas del Ministerio de Trabajo se avocaron nuevamente a la empresa y fueron atendido por Abogado Manuel Girón, apoderado legal de la empresa quien manifestó que el sindicato solo había traído problemas internos en la FHIA, entre otras cosas.

El 20 de julio el Ministerio de Trabajo se volvió a ir a la empresa con el fin de notificar acta de intimación generada por la causa de incumplimiento al convenio 87, pero no quisieron atenderla. La inspectora levantó un informe manifestando esta negativa, el 28 de julio del 2009 se notificó una Acta número uno a la empresa FHIA, dicha notificación se impuso en virtud de la investigación realizada en el mes de junio por la inspectora Bessy Lara. El reporte de inspección concluyó que la FHIA, infringió normativa nacional e internacional al despedir a los trabajadores irrespetando la protección sindical a los cuales ellos están investidos. El reporte de inspección impone la obligación de resarcir el perjuicio ocasionado a los trabajadores despedidos de manera ilegal, dándole un plazo de tres días hábiles para que corrija las violaciones.

⁴¹ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

El día 30 de julio del 2009, la empresa impugno la notificación del acta número uno. En su impugnación, la compañía describe que, hubieron muchos trabajadores engañados al momento de afiliarse y que los despidos están elaborados legalmente en base a la normativa hondureña ya que eran trabajadores temporales. La compañía también manifestó que el sindicato fue disuelto el 26 de enero del 2009 por un grupo de los afiliados.

El día 28 de septiembre del 2009, el Ministerio de Trabajo, extendió un dictamen después de haber evaluado la impugnación presentada por la empresa, llegando a la conclusión que se imponga una multa pecuniaria a la empresa en virtud no haber corregido las violaciones contenidas en el acta que les fue notificada el 28 de julio del 2009. La impugnación de la compañía de fecha 30 de julio del 2009, fue declarada sin méritos.

El 16 de noviembre se le impuso una sanción pecuniaria de 10,000 LPS (~\$527.00), en contra de FHIA. El requerimiento de que las violaciones a derechos nacionales e internacionales deberían ser corregidas continúo en pie. El 02 de diciembre FHIA interpuso, recurso de apelación de dicha resolución alegando que ellos, FHIA, eran protectores de los derechos laborales y que no habían infringido normas nacionales ni internacionales. La empresa no le dio el procedimiento correspondiente y con la fecha 25 de febrero del 2010 la Secretaria de Trabajo le declaro sin lugar el recurso y ratifico la sanción pecuniaria de 10,000 lempira.

El 10 de enero del 2011, FHIA cancelo la multa de 10,000 LPS ante la procuraduría general de la republica hondureña. Sin embargo, nunca corrigió las violaciones a leyes nacionales e internacionales.

Los casos de la FHIA han sido cerrados y archivados en el Ministerio de Trabajo de Tegucigalpa, aunque las violaciones a los derechos laborales siguen en dicha empresa. A pesar de que existía evidenciada con pruebas fehacientes que FHIA, vulneró los derechos a sindicalizarse de los ex trabajadores; el Ministerio de Trabajo encontró que el pago de la multa de 10,000 LPS era una acción aceptable para cerrar el caso; sin resarcimiento para los trabajadores o cumplimiento con la ley. Según las actas de fundación y elección de la junta directiva provisional de SITRAFIHIA, y la elección de un comité de liderazgo provisional de fecha 02 de marzo del 2008, establecieron quienes eran los miembros fundadores y líderes del sindicato. En las cartas de despedido, extendidas por FHIA a los trabajadores se constata, que la mayoría de los trabajadores despedidos pertenecían a SITRAFHIA, y el hecho de que FHIA atacó a miembros del sindicato para despedirlos. Las acciones de FHIA dejaron al sindicato sin membresía y sin el mínimo requerido de 20 miembros, quienes de acuerdo con la ley laboral hondureña son necesarios para registrar al sindicato. Las violaciones a los derechos de los trabajadores no han sido resarcidas.

b. VIOLACION DE LEYES NACIONALES

Incumplimiento al no Permitir Ingreso de los Inspectores: El Artículo 95(8) establece que, todos los empleadores están obligados a “permitir y facilitar inspecciones y revisiones de parte de autoridades de trabajo, salud, y administrativas...” A mediados del 2008, cuando el sindicato finalmente pudo obtener que el Ministerio de Trabajo enviara inspectores a FHIA, la compañía, reiteradamente se rehusó a hablar con los inspectores.

Discriminación Anti-Sindical y Despidos: El Artículo 10 del Código de Trabajo prohíbe represalias contra trabajadores planeadas para impedir el ejercicio de derechos garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. De acuerdo con el Artículo 96(3) del Código de Trabajo Hondureño, “queda prohibido a los patronos despedir trabajadores o tomar cualquier acción adversa en contra de ellos, debido a su membresía en un sindicato o por su participación de actividades sindicales.” El Artículo 96 (9) también prohíbe a los patronos de tomar o autorizar cualquier acto que de manera directa o indirecta ponga en riesgo o restrinja los derechos provistos en la ley para los trabajadores. Acá, los trabajadores fueron despedidos debido a su membresía al SITRAFHIA, lo que puso los derechos laborales provistos por ley en riesgo.

Protección del Estado: Según el Artículo 517 del Código Laboral, prevé protección especial contra despidos para los miembros fundadores del sindicato, una vez que el empleador ha sido notificado. Esta disposición protege los trabajadores contra despidos sin autorización previa del gobierno, por *cualquier* razón. La única circunstancia en que el patrono puede despedir legalmente a un miembro fundador mientras que esté vigente la protección del Estado, es cuando la Administración General de Trabajo o el Ministerio de Trabajo otorga autorización al patrono, siempre y cuando fue basado en una resolución que afirme que exista “causa justa” para el despido. El empleador no siguió este proceso, y así despidió ilegalmente a los miembros fundadores del SITRAFHIA.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

En varios casos en que las solicitudes fueron hechas, el Ministerio de Trabajo simplemente rehusó hacer una investigación, o si la efectuó, no tomó las medidas necesarias para obligar que le den acceso al lugar de trabajo cuando el patrono lo negaba. Además, la inspección efectuada en septiembre 2008, parece no ser una inspección competente, por simplemente reiterar la posición de la gerencia sin ningún esfuerzo para determinar la veracidad sus alegaciones. Una multa de 10,000 LPS fue impuesta contra la empresa eventualmente y el caso fue cerrado sin más recursos o compensación para los trabajadores despedidos, como debería haber sido ejercida bajo las leyes de Honduras.

2. SUR AGRICOLA / CULTIVOS DE VEGETABLES DEL SUR

a. HECHOS

Sur Agrícola de Honduras (SurAgro) y Cultivos de Vegetables del Sur (Covesur) son dos de cinco fincas ubicadas en la misma hacienda. Son aproximadamente 3,000 a 5,000

trabajadores en total empleados en la hacienda que cultiva melones, incluyendo melones amarillos y verdes (*cantaloupe* y *honeydew*) para los mercados estadounidenses y europeos.

En Mayo del 2006, COSIBAH denunció al inicio, verbalmente, la falta de pago de salarios mínimos, entre otras violaciones, en la oficina del Ministerio de Trabajo en Choluteca.⁴² El Ministerio de Trabajo afirmó no tener un inspector ni un vehículo disponible y por lo tanto no podían inspeccionar la finca. COSIBAH visitó la oficina mensualmente de mayo 2006 en adelante, y siempre recibieron la misma respuesta. A finales de 2007, el Ministerio por fin realizó una inspección y entregó un informe al empleador el 2 de noviembre 2007. El Ministerio no entregó el informe de inspección a los trabajadores a pesar de reiteradas solicitudes de parte de COSIBAH.

En agosto del 2008, los trabajadores fueron a huelga en protesta de falta de pago del salario mínimo. Como un resultado de la huelga, por fin el informe de la inspección del 2007 fue hecho público el 14 de octubre del 2008. El reporte expuso que las violaciones laborales en las siguientes áreas fueron encontradas durante la inspección del 2 de noviembre del 2007:

- Falta de entregar los documentos solicitados al inspector
- Empleo de ocho trabajadores infantiles
- Falta de contratos de empleo escritos con los trabajadores
- Falta de expedientes de la nómina de pagos conforme con el modelo adoptado por el IHSS (Instituto Hondureño de Seguridad Social)
- Falta de reglamento interno aprobado por el Ministerio de Trabajo
- Incumplimiento de la inscripción de empleados en el IHSS
- Incumplimiento de pago de salario mínimo

De acuerdo con reporte del inspector, a los trabajadores se les adeudaba la cantidad de 5,166,818. LPS, (aprox. \$258,000) en salarios no pagados. También el Ministerio multo a la compañía por un tal de 90,000 LPS (aproximadamente \$4,500). A la compañía se le dieron tres días para pagar lo adeudado a los trabajadores y corregir las violaciones. La compañía fue advertida de que si no hacía las correcciones, durante el periodo establecido de tiempo, una multa más, entre los 50 a 50,000 LPS, podría ser impuesta.

El 14 de diciembre del 2007, el Ministerio de Trabajo llevó a cabo una inspección de seguimiento para verificar si la empresa había cumplido con la orden; se encontró que no se habían hecho las correcciones.

El 8 de julio 2008, la Secretaria de Trabajo emitió un dictamen en base a la Notificación número uno que le hizo a la empresa en fecha 2 de noviembre, y hacen mención de violaciones adicionales cometidas por la compañía, elevando el total de violaciones citadas a 17. Las violaciones adicionales incluían:

⁴² El personal de la Inspección de Trabajo a quienes denunciaron fueron Marcelino Espinal, Marie Lusía (), Luz Idalia Gómez, y Jesús Martínez.

- No goce de día de descanso
- No goce de días feriados
- No pago de horas extras
- No pago décimo tercer mes
- No pago de décimo cuarto mes
- No pago de bono educativo

El 2 de Octubre del 2008, la compañía pago la multa de 90,000 LPS (aproximadamente \$4,500), pero nunca pago a los trabajadores la compensación adeudada; tampoco corrigió las violaciones encontradas. Debido a que la compañía continuo incumpliendo el pago de salario mínimo, COSIBAH, demandó que le Ministerio de Trabajo realizara otra investigación durante Marzo del 2009. Sin embargo, el golpe de estado que ocurrió en Junio del 2009 frustró estos esfuerzos. El Ministerio de Trabajo no condujo la investigación en Noviembre del 2009, y nuevamente declino hacer el reporte disponible para los trabajadores. Como resultado, COSIBAH solicito el informe en la oficina del Ministerio Publico/Fiscalía, la cual obligo al Ministerio de Trabajo a emitir un resumen de los hallazgos, el cual fue entregado el 25 de Marzo del 2010.

El reporte alegaba menos violaciones a la compañía, a pesar de que los trabajadores manifestaron que las condiciones de la plantación no habían mejorado. Las violaciones notadas en el reporte eran:

- Falta de contratos individuales de trabajo
- Falta de reglamento interno de trabajo
- Falta de registro de planillas en concordancia con el modelo adoptado por el IHSS
- Falta de pago de salario mínimo a los trabajadores.

El Ministerio notificó la empresa de los resultados de la inspección el 1 de marzo, 2010 y le dio un plazo de tres días para subsanar las violaciones. Un inspector regresó el 9 de marzo y encontró que las violaciones no habían sido subsanadas. Por consiguiente, el inspector regional remitió la resolución al Inspector General del Ministerio de Trabajo para aplicar las multas.⁴³ No está claro si se buscó aplicar la multa o si fueron pagadas.

Según COSIBAH, la empresa sigue pagando por debajo del el salario mínimo. Además, por lo regular trabajan 2-3 horas sin pago de horas extras y no se les paga el séptimo día.⁴⁴ Además, si faltan un día de trabajo, el patrono frecuentemente les penaliza descontando 80 LPS *más* el séptimo día (que se paga a 136 LPS, el salario mínimo, a

⁴³ Que van desde 50 LPS a 5000 LPS (aproximadamente \$ 2.50 a \$ 250 USD) por tipo de violación, en lugar de aplicar por cada violación, ya que el Ministerio ha decidido interpretar la ley.

⁴⁴ COSIBAH tiene los recibos de pago que demuestran solo 800 LPS para dos semanas de trabajo – más o menos 66.66 LPS diarios para 6 días de trabajo semanal. Los recibos de pago no incluyen información alguna para explicar un cálculo basado en horas trabajados, si se trabajó o no, horas extras, ni información sobre prestaciones legales.

pesar de que no lo hubieron recibido cuando pierden un día de trabajo), *más* otro día de sueldo. La suma es de 250-300 LPS, o 3-4 días de sueldo.

b. VIOLACIONES A LEYES LABORALES NACIONALES

Incumplimiento de Pago de Salario Mínimo: El Artículo 381 del Código de Trabajo estipula que el salario mínimo es el que cada trabajador tiene derecho recibir para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, que sean materiales, morales y culturales. El Artículo 95(1) obliga al patrono remunerar a los trabajadores de acuerdo a un contrato o como estipula la ley. El salario mínimo diario para el año 2010 era de 139.22 LPS.⁴⁵ Aquí, el patrono ha fallado en pagar el salario mínimo oficial para trabajadores agrícolas, debido a que paga a los trabajadores de varios salarios desde 57 a 135 LPS.⁴⁶

Incumplimiento del Pago de Séptimo Día: La *Ley de Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo* dice que, los trabajadores tienen derecho a compensación de un día de descanso por cada seis días de trabajados durante la semana. El pago es equivalente a una jornada normal. Aquí, el pago de séptimo día no fue pagado a los trabajadores que tenía derecho al mismo.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas al día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas les puede ser solicitado trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional.

Descuentos Ilegales: Según el artículo 96, inciso (5), se prohíben a los patronos descontar o retener cualquier cantidad de los salarios de los trabajadores sin autorización escrita previa, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen. No hay ninguna ley que permite el descuento de un día adicional de salario por un día no trabajado. Si bien no puede tener derecho al séptimo día por ausencia en un día de trabajo, una cantidad equivalente al pago del mismo no debe ser descontado de su sueldo.

Trabajo Infantil: El Artículo 31 del Código de Trabajo, prevé que, únicamente trabajadores de 16 años o más pueden iniciar una relación laboral. Bajo Artículos 32 y 33, niños entre 14 y 16, podrían trabajar únicamente con autorización escrita de los padres, y autorización del Ministerio de Trabajo. No hay evidencia de que ellos han recibido la debida autorización para trabajar.

⁴⁵ Decreto No. STSS-342 -STSS-10 publicado Octubre 29, 2010 (el incremento al salario mínimo es publicado casi un año tarde).

⁴⁶ Decreto STSS-374-STSS-08 N ° publicada el 27 de diciembre de 2008. En 2008, el salario mínimo era de 104 lempiras por día. En 2009, el salario mínimo diario fue de 135 LPS.

Incumplimiento de No Tener Contratos por Escritos: El Artículo 30 del Código de Trabajo prevé que todos los contratos laborales, así como cualquier modificación o extensión deber ser hecha por escrito.

Incumplimiento de Pago del Bono Educativo: El Artículo 21-A del Código de Trabajo, y el Decreto No 43-97 (Reformas a la Ley del Salario Mínimo y Ley del Bono Educativo) prevé que los trabajadores con niños asistiendo al kindergarten, escuela primaria o secundaria, tienen el derecho a un bono educativo.

Incumplimiento de No Llevar Planillas: El Artículo 380 del Código de Trabajo establece que, todo patrono que ocupe permanente a tres o más trabajadores tiene la obligación de llevar planillas.

Incumplimiento de Registrar a los Trabajadores en el Instituto Hondureño del Seguro Social: La Regulación sobre la Aplicación de la Ley del Seguro Social, Decreto Legislativo No 140, bajo el Artículo 3 y 7, prevé que los trabajadores deben estar inscritos en el Instituto Hondureño de Seguro Social, y los empleadores están obligados a registrar a sus empleados.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

Después de más de un año de solicitudes, el Ministerio por fin realizó inspecciones y publicó informes. En 2008, se canceló la multa, pero el gobierno de Honduras no obligó el cumplimiento de la ley. El Ministerio, en 2009, realizó una inspección de seguimiento a solicitud de los trabajadores pero, nuevamente no obligó al cumplimiento con la ley. Las violaciones continúan hasta la fecha.

3. LAS TRES HERMANAS

a. HECHOS

Las Tres Hermanas es una plantación bananera en El Progreso. Es proveedor de banano para Chiquita, el previo dueño de la plantación, banano que es exportado a los Estados Unidos. La plantación emplea en total entre 225-250 trabajadores.

Cuando Chiquita fue propietario, los trabajadores fueron representados por el sindicato Sitrasurco, y tenía un contrato colectivo. Sin embargo, en 2005, el Huracán Gamma provocó daños masivos y la plantación fue obligada a cerrar. Más o menos seis meses después abrió con nueva administración, Tres Hermanas. Cuando abrió de nuevo, los trabajadores no tenían representación de sindicato, ni contrato colectivo y frecuentemente no recibían el salario mínimo. En 2007, COSIBAH empezó a contactar trabajadores para informarles de sus derechos y empezar a organizar, con aún más esfuerzo en el 2008. En junio/julio del 2009, la empresa despidió a dos trabajadores que habían comunicado con COSIBAH. Sin embargo, debido al Golpe, COSIBAH no fue de inmediato al Ministerio para exigir reinstalo reintegro.

Durante el resto de 2009, COSIBAH seguía organizando con la idea de formar un nuevo sindicato. El 17 de enero, 2010, trabajadores informaron a COSIBAH que la empresa había formado un comité de “trato justo” y explicaron que los supervisores decían a los trabajadores que tenían que informar a monitores externos que todo estaba bien o si no les iban a despedir.⁴⁷

El 24 de enero, COSIBAH reunió con diecinueve trabajadores, de los cuales 18 firmaron documentos para iniciar el proceso de formar un sindicato. El día siguiente, la empresa despidió 17 trabajadores, 15 de los cuales habían participado en capacitaciones de derechos laborales con COSIBAH. La empresa informó a los trabajadores que la razón por lo cual que fueron despidos era falta de financiamiento; sin embargo, fueron llevados fuera de la plantación bajo escolta de seguridad armada, lo que indica que la razón de la terminación fueron pre-texto.

El 29 de enero, cuatro días después de los despidos, la empresa pidió que los trabajadores ayudaran para encontrar familiares de amigos para contratarlos a hacer el trabajo que hacían los 17 despididos, diciendo que la empresa tenía que llenar estos puestos. El día siguiente, el gerente de recursos humanos de la plantación, Santo Francisco Fuentes, presionó a un miembro despedido del comité de trato justo, ██████████⁴⁸, a darle los nombres de todos los trabajadores que participaron en los talleres con COSIBAH. La entrega de la información fue condición para su reintegro. El gerente le dijo, “sabemos que están reuniéndose...tenemos videos”. ██████████ se rehusó a proveer tal información.

El 2 de febrero, COSIBAH se reunió con el Gerente General de un comprador de Tres Hermanas, Jorge Moya, para hablar sobre la situación de los despididos de Tres Hermanas. El 22 de febrero, COSIBAH y tres de los despididos se reunieron con la gerencia de Tres Hermanas, José Obregón, gerente general, y Cesar Castro, asesor legal, y lograron un acuerdo verbal de reintegro para los 17 trabajadores.⁴⁹ Los trabajadores regresarían a trabajar en grupos en la siguiente manera: el 8 de marzo, 5 trabajadores, el 15 de marzo, 5 más, y los últimos 7, el 22 de marzo. Los trabajadores recibirían cheques de 2,000 LPS. La empresa también pagaría el bono de producción que les debía del 2009 y respetaría la antigüedad de los trabajadores. Tendrían una opción entre firmar un contrato permanente o temporal.

El 8 de marzo el primer grupo de trabajadores regresaron a la plantación para trabajar. Cuando llegaron, la empresa les pidió firmar un documento que no contenía las

⁴⁷ En este momento, la plantación tenía certificación de la Rainforest Alliance.

⁴⁸ **PRESNTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL:** Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

⁴⁹ Otros aspectos del acuerdo verbal del 22 de febrero incluían que la empresa proveería capacitación para los trabajadores sobre sus derechos laborales, incluyendo el derecho de sindicalizarse, y que la empresa daría la opción de firmar un contrato permanente o temporal. COSIBAH iba a participar en el proceso de capacitación; sin embargo la compañía comenzó a trabajar con SAI, pero no está claro si de hecho ha habido capacitación. El 6 de marzo, la empresa incumplió con su compromiso con respeto a los contratos cuando obligó que los trabajadores firmaran documentos que decían que no querían contratos permanentes.

condiciones previamente acordadas: no había reconocimiento de antigüedad y no mencionaba los 2,000 LPS. El 10 de marzo, COSIBAH pidió una copia del documento que los trabajadores habían firmado, y después de revisarlo, pidió a José Obregón un nuevo documento con las condiciones acordadas verbalmente. El Sr. Obregon dijo que hablaría con Santo Francisco Fuentes, gerente de recursos humanos, para redactar un nuevo documento según los acuerdos verbales.

El 11 de marzo, los trabajadores se reunieron con Santos Francisco Fuentes. No obstante, en esta reunión, él dijo, que según las instrucciones del asesor legal, Cesar Castro, no firmaría un documento con las condiciones previamente acordadas y que la empresa solamente se comprometía de recontractar cinco de los trabajadores. Manifestó en esta reunión que la razón por esta posición era que la empresa no podía tener demasiados trabajadores “rebeldes” en la plantación que incitarían a los demás a sindicalizarse.

Hasta este momento, COSIBAH no ha había solicitado la intervención del Ministerio de Trabajo. Únicamente después que la compañía rompió el acuerdo, COSIBAH lo pidió. En una reunión de conciliación el 20 de abril, 2010, la empresa ofreció 1,000 LPS para cada temporada trabajada de producción, además de 1,000 LPS de bono de producción. Sin embargo, no ofreció reintegro. La empresa también manifestó que no reconocería antigüedad, y que cualquier trabajador recontractado será contratado como empleado nuevo. No llegaron a un acuerdo. En una reunión siguiente, la empresa ofreció nuevamente reinstalar algunos de los trabajadores; no obstante, cuando uno de ellos llegó a trabajar en la semana del 10 de mayo, le dijeron que no había trabajo.

En abril o mayo, el Ministerio de Trabajo le dijo a COSIBAH que no había identificado ninguna violación de las leyes laborales en Tres Hermanas. Sin embargo, las violaciones seguían. Según COSIBAH, los trabajadores trabajan varias horas extras diarias sin pago extra, que no se refleja en los recibos de la planilla; los trabajadores trabajan muchas horas extras al día sin que sean pagadas, lo cual no se refleja en las planillas de pago. COSIBAH estima que, los trabajadores deberían de pagados alrededor de 221.00 LPS al día, incluye ya las horas extras.

El 11 de junio del 2010, los trabajadores iniciaron una demanda contra la empresa por despidos ilegales. Desde entonces, seis de los trabajadores han regresado a trabajar. No obstante, fue bajo la condición que no formaran un sindicato, una condición que la gerencia manifestó a los trabajadores individualmente y a COSIBAH. Fueron contratados como empleados nuevos y obligados a firmar documentos renunciando a su derecho de demandar a la empresa. Recibieron 4,000 LPS en concordancia con la oferta previamente descrita. Cuatro trabajadores permanecieron sin trabajo, así como las partes en la demanda contra la compañía. Dos de estos trabajadores decidieron no continuar con la demanda, debido a la falta de confianza en las autoridades, y los otros dos trabajadores si continuaron. La demanda finalmente fue llevada a los tribunales laborales y obtuvo un fallo favorable para los dos trabajadores que siguieron el proceso. Otros tres están desempleados y no forman parte de la demanda. Otros tres trabajadores permanecen desempleados y nunca fueron parte de la demanda.

b. VIOLACIONES A LEYES LABORALES NACIONALES

Discriminación Anti-Sindical y Despidos: El Artículo 10 del Código de Trabajo prohíbe represalias contra trabajadores planeadas para impedir el ejercicio de derechos garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. De acuerdo con el Artículo 96(3) del Código de Trabajo Hondureño, “queda prohibido a los patronos despedir trabajadores o tomar cualquier acción adversa en contra de ellos, debido a su membresía en un sindicato o por su participación de actividades sindicales.” El Artículo 96 (9) también prohíbe a los patronos de tomar o autorizar cualquier acto que de manera directa o indirecta ponga en riesgo o restrinja los derechos provistos en la ley para los trabajadores. El Artículo 469 establece que cualquier que impida el derecho de libertad de asociación será castigado con una multa. En 2009-2010, el empleador despidió trabajadores quienes sabía participaban en actividades para formar un sindicato.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula en general que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas en el día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas pueden ser obligados a trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional. A pesar de que, a los trabajadores se les pagaron 12 horas, estos no fueron pagados por las horas extras.

c. FALTA APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

Con respeto a los varios despidos antisindicales, el Ministerio no cumplió con un papel constructivo una vez que se dieron cuenta de los despidos. Efectivamente, el Ministerio no encontró ninguna violación, una determinación sin méritos como evidencia, debido a los posteriores hallazgos de los tribunales de trabajo. Algunos trabajadores regresaron a trabajar, pero renunciando los derechos que la ley les garantice. Otros presentaron una demanda en los tribunales laborales. Otros no han regresado a trabajar ni tampoco forman parte de la demanda. En lo que refiere a las violaciones de leyes de salario y jornadas, el Ministerio no hizo ningún esfuerzo para inspeccionar o remediar estas violaciones. Éstas fallas, con relación a las Tres Hermanas, son simplemente parte de una larga cadena de fallas de GoH para ejecutar la ley y proteger los derechos de los trabajadores hondureños.

4. OKRA SUR

a. HECHOS

Ubicado en Choluteca, Okra Sur emplea aproximadamente 800-900 trabajadores en el cultivo de okra y melones que luego son exportados a los Estados Unidos.

La primera vez que COSIBAH pidió una inspección del Ministerio de Trabajo fue en el 2007, por violaciones al salario mínimo de parte de Okra Sur. Durante la primera parte

del año, COSIBAH denunció verbalmente varias veces las condiciones en la hacienda y solicitó investigar. El Ministerio rehusó a investigar.

En enero 2008, trabajadores de Okra Sur realizaron un paro de labores en protesta del incumplimiento de la empresa en pagos del salario mínimo. Como resultado, la empresa entró en conformidad con ley; sin embargo, estas mejoras no duraron mucho. La empresa no pagó los sueldos correctos cuando posteriormente se aumentó el salario mínimo. En consecuencia, COSIBAH buscó el apoyo del Ministerio de Trabajo varias veces al principios del 2009; fue negada cada solicitud de inspección. COSIBAH luego denunció con Likza Cardina de Vicente, el director regional del Ministerio del septiembre a diciembre, y luego con Andrés Reyes, el director interino, en enero y febrero del 2010.

Por fin se realizó una inspección el 26 de febrero 2010. Hasta donde sabe COSIBAH, esta fue la primera inspección en la hacienda. Los resultados fueron notificados a la empresa el 11 de marzo. La inspección encontró las siguientes violaciones:

- Falta de contratos de empleo escritos
- Incumplimiento de inscribir a los trabajadores en el IHSS
- Incumplimiento de pago de salario mínimo a todos los trabajadores
- Incumplimiento de pago del bono educativo

El Ministerio les dio un plazo de ocho días para subsanar las violaciones. El 24 de marzo, del 2010 una inspección de seguimiento fue realizada, donde el Ministerio de Trabajo constato que, la empresa no hizo ninguna modificación a las violaciones laborales encontradas.

El 7 de Abril del 2010, los trabajadores realizaron otro paro de labores. Los trabajadores informaron que los gerentes amenazaron a muerte a los trabajadores y luego despidieron a nueve de ellos. El 12 de abril del 2010, el Ministerio facilitó una audiencia conciliatoria, pero la conciliación no llegó a un acuerdo sobre el conflicto que se centraba en las violaciones en relación al salario mínimo, pago de prestaciones, indemnizaciones, séptimo día y horas extras. Una segunda audiencia conciliatoria tomo lugar varios días después, la cual fue también fracaso. Los nueve trabajadores despedidos iniciaron una demanda contra la empresa más o menos el 15 de abril, 2010. En octubre de este año 2011, el tribunal dicto sentencia a favor de los trabajadores; los nueve trabajadores recibieron sus pagos por terminación de contrato de parte de la compañía.

Ninguna de las violaciones ha sido remediada por parte de Okra Sur, y la compañía continua sin pagar el salario mínimo a los trabajadores.

b. VIOLACIONES A LAS LEYES NACIONALES

Despidos: Artículo 96(9) prohíbe a los patronos ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores. En el 2010, el empleador despidió trabajadores que participaron en un paro de labores por salarios y condiciones de trabajo, violando así el Artículo 96(9).

Incumplimiento de Pago de Salario Mínimo: El Artículo 381 estipula que el salario mínimo es al que cada trabajador tiene derecho recibir para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, que sean materiales, morales y culturales. El Artículo 95(1) obliga al patrono remunerar a los trabajadores de acuerdo a un contrato o como estipula la ley. El salario mínimo para el año 2010 es de 139.22 LPS.⁵⁰ Aquí el empleador incumplió con el pago de salario mínimo establecido legalmente para trabajadores agrícolas.

Incumplimiento del Pago de Séptimo Día: La Ley de Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo dice que trabajadores tiene derecho a compensación para un día de descanso por cada 6 días de trabajo a la semana. El pago es equivalente a una jornada normal. Aquí, el pago de séptimo día no fue pagado a los trabajadores que tenía derecho al mismo.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas al día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas les puede ser solicitado trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional.

Incumplimiento de No Tener Contratos por Escritos: El Artículo 30 del Código de Trabajo prevé que todos los contratos laborales, así como cualquier modificación o extensión deber ser hecha por escrito.

Incumplimiento de Pago del Bono Educativo: El Artículo 21-A del Código de Trabajo, y el Decreto No 43-97 (Reformas a la Ley del Salario Mínimo y Ley del Bono Educativo) prevé que los trabajadores con niños asistiendo al kindergarten, escuela primaria o secundaria, tienen el derecho a un bono educativo.

Incumplimiento de Registrar a los Trabajadores en el Instituto Hondureño del Seguro Social: La Regulación sobre la Aplicación de la Ley del Seguro Social, Decreto Legislativo No 140, bajo el Artículo 3 y 7, prevé que los trabajadores deben estar inscritos en el Instituto Hondureño de Seguro Social, y los empleadores están obligados a registrar a sus empleados.

c. FALTA DE APLICACIÓN LA LEY NACIONAL

Después de muchos esfuerzos, por fin se realizó una inspección el 12 de febrero del 2010. El Ministerio encontró varias violaciones pero parece no haber dado seguimiento para

⁵⁰ Decreto No. STSS-342 -STSS-10 publicado Octubre 29, 2010 (el incremento al salario mínimo es publicado casi un año tarde).

garantizar que fueron subsanadas o para sancionar el patrono por falta de cumplimiento con su orden de subsanarlas. Las mismas violaciones persisten.

5. AGROEXPORTADORA DOME

a. HECHOS

La hacienda Agroexportadora Dome cultiva okra para el Mercado estadounidense, empleando aproximadamente 150 trabajadores.

COSIBAH denunció por primera vez ante Cordelia Lago del Ministerio de Trabajo en Cholulteca en abril del 2008. Las denuncias se centraban en el incumplimiento de pago del salario mínimo, la incapacidad por maternidad, y el bono educativo. El Ministerio negó inspección manifestando que no tenía inspectores ni vehículos disponibles para hacerla. COSIBAH nuevamente solicitó una inspección en agosto y noviembre del 2008, y en otras dos oportunidades más en 2009 antes del Golpe, cada vez recibieron la misma respuesta. COSIBAH no denunció en el Ministerio nuevamente hasta febrero del 2010, cuando se reunieron con Andrés Reyes, director regional interino. El manifestó que no pudo ordenar una inspección porque era director interino.

En marzo del 2010, el Sr. Rodriguez Pineda asumió el cargo de director. COSIBAH se reunió con él, denunciando específicamente violaciones en el trabajo infantil y salario mínimo. Sr. Rodriguez ordenó y supervisó una inspección. Según el resumen del informe preparado por el Ministerio de Trabajo, para COSIBAH, se encontraron las siguientes violaciones:

- Incumplimiento de pago de salarios mínimos
- Empleo de 60 trabajadores infantiles
- Falta de mantener expedientes de las nóminas
- Falta de reglamento interno

El Ministerio le dio a la empresa un plazo de tres días para pagar los salarios mínimos y 30 días para subsanar las demás violaciones. Como resultado de la inspección, la empresa eliminó la mayoría del trabajo infantil. Sin embargo, la empresa siguió violando la ley laboral en varios aspectos. Según COSIBAH, las siguientes violaciones persistían:

- En vez de cumplir con el pago de salario mínimo, pagan 104 LPS diario.
- 2-3 horas extras diarias obligatorias y sin compensación
- Incumplimiento del pago de séptimo día
- Incumplimiento de eliminación total de trabajo infantil

COSIBAH denunció en el Ministerio de Trabajo en mayo y junio del 2010 que estas violaciones continuaban. El Ministerio de Trabajo no ha realizado investigación de seguimiento.

b. VIOLACIONES A LEYES NACIONALES

Incumplimiento de Pago de Salario Mínimo: El Artículo 381 estipula que el salario mínimo es el que cada trabajador tiene derecho recibir para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, que sean materiales, morales y culturales. El Artículo 95(1) obliga al patrono remunerar a los trabajadores de acuerdo a un contrato o como estipula la ley. El salario mínimo por 2010 fue 139.22 LPS.⁵¹ Aquí el empleador incumplió con el pago de salario mínimo establecido legalmente para trabajadores agrícolas, aun después de haber sido ordenado remediar la situación.

Incumplimiento del Pago de Séptimo Día: La *Ley de Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo* dice que, los trabajadores tienen derecho a compensación de un día de descanso por cada seis días de trabajados durante la semana. El pago es equivalente a una jornada normal. Aquí, el pago de séptimo día no fue pagado a los trabajadores que tenía derecho al mismo.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas al día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas les puede ser solicitado trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional. En este caso, el empleador pago nada a los trabajadores por las horas extras realizadas.

Trabajo Infantil: El Artículo 31 del Código de Trabajo estipula que solo trabajadores mayores de 16 años pueden celebrar contratos individuales. Según los Artículos 32 y 33, niños entre 14 y 16 años solamente pueden trabajar si tienen autorización escrita por uno de sus padres. Los niños en este caso tenían entre 14 y 16 años. No hay constancia que tuvieron el permiso requerido para poder trabajar.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY NACIONAL

Después de mucha demora, la cual permitió al empleador recibir beneficios de la violación a la ley con relación a sus ganancias, el Ministerio efectuó una inspección en la hacienda en marzo del 2010. Se publicó un informe en el que se señalan numerosas violaciones y dio un plazo de tres días a la empresa para corregir la falta de pago de salario mínimo y 30 días para subsanar las otras violaciones. Sin embargo, las mismas violaciones continuaban después de la inspección, con la excepción de una reducción en el número de niños empleados. COSIBAH ha denunciado ante el Ministerio la persistencia de las violaciones, sin que haya habido seguimiento de parte del gobierno. Las muchas fallas para ejecutar la ley en este caso, refuerza la conclusión del que el GoH

⁵¹ Decreto No. STSS-342 -STSS-10 publicado Octubre 29, 2010 (el incremento al salario mínimo es publicado casi un año tarde).

se ha involucrado y ah sostenido de manera recurrente un curso de acción o de inacción que se ha traducido en la falta de aplicar efectivamente sus leyes laborales.

6. AGRO INDUSTRIAS PACIFICO (AGRIPAC)

a. HECHOS

La hacienda está ubicada en Choluteca y cultiva melones principalmente para el mercado estadounidense. Actualmente emplea como 250 trabajadores.

COSIBAH solicitó a la oficina regional del Ministerio de Trabajo una inspección en septiembre, noviembre y diciembre del 2009 con respecto la falta de pago de salario mínimo, horas extra y falta de inscripción de trabajadores en el IHSS. Cada vez, COSIBAH fue informado que la Inspección no podría hacer inspecciones porque no tendría disponible o un inspector o un vehículo. COSIBAH regresó al Ministerio otra vez en enero y febrero del 2010 y se reunieron con Andrés Reyes, el director interino quien negó inspeccionar. Inmediatamente después de que Sr. Rodríguez Pineda asumió el cargo en marzo, se efectuó una inspección.

Según COSIBAH, los inspectores entraron en la hacienda durante su primera visita del 5 de marzo del 2010; pero luego les fue negado permiso para entrar en una visita posterior, que tenía lugar el 12 de marzo. La inspección del 5 de marzo encontró las siguientes violaciones laborales:

- Falta de expedientes de la nómina como requiere el Código de Trabajo
- Falta de reglamento interno
- Falta de pago del salario mínimo
- Falta de inscripción de trabajadores en el IHSS
- Falta de contratos de empleo escritos
- Negación del acceso a una parte del lugar de trabajo al inspector
- Incumplimiento de pagos de horas extra

El 25 de marzo, el Ministerio notificó a la gerencia sobre su informe y dijo que tenían ocho días para corregir las violaciones. COSIBAH no tiene conocimiento de alguna inspección subsecuente de verificación de cumplimiento. Según COSIBAH, ninguna de las violaciones fue subsanada. COSIBAH denunció ante el Ministerio en abril y mayo del 2010 señalando que seguían las violaciones. Hasta la fecha, el Ministerio no ha cumplido en volver a inspeccionar la hacienda, o tomar acciones para corregir las violaciones encontradas durante la inspección inicial.

COSIBAH informe que las siguientes violaciones continúan en la hacienda:

- Trabajadores trabajan 2-3 horas extras sin pago diarios
- Falta de pago del séptimo día
- No proveen el equipo de seguridad requerido, como guantes y máscaras, para aplicar químicos a los melones.

- Falta de acceso a baños para los trabajadores
- Falta de entrega de recibo de pago; los trabajadores reciben su pago en efectivo sin recibo ninguno.
- Falta de inscripción de trabajadores en el IHSS
- No proveen un lugar para que comen los trabajadores
- Incumplimiento de pagos para días feriados/asuetos.

b. VIOLACIONES A LEYES NACIONALES

Incumplimiento de Pago de Salario Mínimo: El Artículo 381 del Código de Trabajo estipula que el salario mínimo es el que cada trabajador tiene derecho recibir para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, que sean materiales, morales y culturales. El Artículo 95(1) obliga al patrono remunerar a los trabajadores de acuerdo a un contrato o como estipula la ley. La compañía ha fallado en pagar el salario mínimo oficial para trabajadores agrícolas.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente es de 8 horas al día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas les puede ser solicitado trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional.

Incumplimiento del Pago de Séptimo Día: La *Ley de Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo* dice que, los trabajadores tienen derecho a compensación de un día de descanso por cada seis días de trabajados durante la semana. El pago es equivalente a una jornada normal. Aquí, el pago de séptimo día no fue pagado a los trabajadores que tenía derecho al mismo.

Incumplimiento de Registrar a los Trabajadores en el Instituto Hondureño del Seguro Social: La Regulación sobre la Aplicación de la Ley del Seguro Social, Decreto Legislativo No 140, bajo el Artículo 3 y 7, prevé que los trabajadores deben estar inscritos en el Instituto Hondureño de Seguro Social, y los empleadores están obligados a registrar a sus empleados.

Incumplimiento de No Tener Contratos por Escritos: El Artículo 30 del Código de Trabajo prevé que todos los contratos laborales, así como cualquier modificación o extensión deber ser hecha por escrito.

Incumplimiento de No Llevar Planillas: El Artículo 380 del Código de Trabajo establece que, todo patrono que ocupe permanente a tres o más trabajadores tiene la obligación de llevar planillas.

Incumplimiento de Permitir Ingreso a los Inspectores de Trabajo: El Artículo 95(8) prevé que todos los empleadores están obligados a “permitir y facilitar la inspección,

monitoreo, por autoridades de trabajo, salud, y administrativas...” El 5 de marzo del 2010, la compañía únicamente permitió ingreso parcial al inspector de trabajo; y el 12 de marzo del 2010, la compañía rehusó el ingreso del inspector para que condujera una inspección.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY NACIONAL

Entre septiembre del 2009 y marzo del 2010, COSIBAH solicito repetidamente al Ministerio de Trabajo que, condujera una investigación por falta de pago del salario mínimo, falta de pago de horas extras, y falta de inscripción de los trabajadores en el IHSS. Cada vez, el Ministerio se rehusó a lo solicitado. Una inspección fue finalmente realizada en marzo del 2010, donde múltiples violaciones fueron encontradas. La gerencia de Agripac fue notificada de que tenía 8 días para corregir las violaciones; ninguna fue corregida, y el Ministerio no ha realizado una re-inspección para determinar si se han corregido o no las violaciones, a pesar de ser solicitado por COSIBAH. Hasta donde tenemos entendido, no ha habido multas, así como otras acciones correctivas no han sido impuestas. El Ministerio de Trabajo ha fallado nuevamente en ejecutar efectivamente su propia ley al permitir que violaciones conocidas persistan.

7. LA PRADERA

a. HECHOS

La Pradera es un productor pequeño ubicado en Choluteca que emplea unos 20 a 30 trabajadores. Produce melones, incluyendo sandía, para el mercado estadounidense. La hacienda en varios momentos no ha pagado el salario mínimo. De igual manera, no ha pagado las horas extras ni el séptimo día. COSIBAH solicitó una inspección por primera vez en el 2007, y ha solicitado verbalmente inspecciones cada dos o tres meses desde entonces.

b. VIOLACIONES A LEYES NACIONALES

Incumplimiento de Pago de Salario Mínimo: El Artículo 381 del Código de Trabajo estipula que el salario mínimo es el que cada trabajador tiene derecho recibir para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia, que sean materiales, morales y culturales. El Artículo 95(1) obliga al patrono remunerar a los trabajadores de acuerdo a un contrato o como estipula la ley. El salario mínimo diario para el año 2010 era de 139.22 LPS.⁵² Acá, el patrono ha fallado en pagar el salario mínimo oficial para trabajadores agrícolas.

Incumplimiento del Pago de Séptimo Día: La *Ley de Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo* dice que, los trabajadores tienen derecho a compensación de un día de descanso por cada seis días de trabajados durante la semana. El pago es equivalente a una jornada normal. Aquí, el pago de séptimo día no fue pagado a los trabajadores que tenía derecho al mismo.

⁵² Decreto No. STSS-342 -STSS-10 publicado Octubre 29, 2010 (el incremento al salario mínimo es publicado casi un año tarde).

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas al día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas les puede ser solicitado trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY NACIONAL

A pesar de que repetidos requerimientos para inspección iniciaron en el 2007, la hacienda nunca fue inspeccionada. Hasta donde tenemos entendido, las violaciones reportadas sobre violaciones laborales hondureñas persisten.

8. PLANTAS ORNAMENTALES

a. HECHOS

La hacienda cultiva plantas ornamentales para el mercado estadounidense. Está ubicada en San Marcos y emplea alrededor de 150-200 trabajadores. La hacienda es propiedad del consorcio Agro Líbano. Históricamente la hacienda ha incumplido con los pagos de salario mínimo; en el 2009, los trabajadores solo ganaban 104 LPS a pesar del mínimo de 135. No pagó correctamente las horas extras ni el séptimo día. COSIBAH empezó a solicitar inspecciones en el 2008, y repetidamente recibió la respuesta que no había un inspector disponible. Después de dos años de esfuerzos persistentes, se ordenó una inspección para el mes de abril del 2010.

El 30 de abril del 2010, un inspector del Ministerio de Trabajo acompañado por representantes de COSIBAH intentaron realizar la inspección.

El 12 de agosto se admitió un informe emitido por el inspector Selvin Ramón Martínez, donde detallo la obstaculización de la cual fue objeto en la empresa al no dejarlo entrar a realizar la inspección completa. El Señor: Miguel Molina, Representante Legal de Plantas Ornamentales, recibió una copia del reporte del inspector. A la compañía se le dieron 3 días para que respondiera al reporte del inspector. Plantas Ornamentales nunca presentó una respuesta. El 8 de julio del 2011, once meses después de que el reporte fuese elaborado, el Ministerio de Trabajo determinó que el periodo de tres días había expirado. Finalmente el día 8 de julio, el Ministerio de Trabajo decretó imponer multa pecuniaria a la empresa por obstruir las funciones del inspector del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, hasta la fecha, el Ministerio de Trabajo no ha fijado el monto de la multa, ni ha hecho nada para detener las continuas violaciones laborales en contra de los trabajadores.

b. VIOLACIONES A LEYES NACIONALES

Incumplimiento de pago de Salario Mínimo: El Artículo 381 del Código de Trabajo estipula que el salario mínimo es el que cada trabajador tiene derecho recibir para cubrir

sus necesidades básicas y las de su familia, que sean materiales, morales y culturales. El Artículo 95(1) obliga al patrono remunerar a los trabajadores de acuerdo a un contrato o como estipula la ley. Acá, el patrono ha fallado en pagar el salario mínimo oficial para trabajadores agrícolas.

Incumplimiento del Pago de Séptimo Día: La *Ley de Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo* dice que, los trabajadores tienen derecho a compensación de un día de descanso por cada seis días de trabajados durante la semana. El pago es equivalente a una jornada normal. Aquí, el pago de séptimo día no fue pagado a los trabajadores que tenía derecho al mismo.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas al día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas les puede ser solicitado trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional. En este caso, hay evidencia de que Plantas ornamentales fallo en pagar las horas extras, tal y como está estipulado en la ley.

Incumplimiento de Permitir Ingreso a los Inspectores de Trabajo: El Artículo 95(8) prevé que todos los empleadores están obligados a “permitir y facilitar la inspección, monitoreo, por autoridades de trabajo, salud, y administrativas...” El 30 de abril del 2010, la compañía rehusó el ingreso al inspector de trabajo, para que condujese una inspección.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY NACIONAL

Por más de dos años, empezando en el 2008, COSIBAH hizo requerimientos repetidos para inspecciones, pero la inspección nunca fue intentada, sino hasta abril del 2010. Después de que el ingreso le fue negado al inspector el 30 de abril del 2010; el Ministerio de Trabajo no tomo ninguna acción para imponer una multa en contra de la compañía o cualquier otra acción para asegurar que una inspección fuera conducida, y cumplimiento con la ley garantizado; lo cual es una falla clara en ejecutar sus propias leyes laborales. La compañía todavía no paga a sus trabajadores en concordancia con la ley; beneficiándose así los productos enviados al mercado estadounidense de las fallas sostenidas del GoH.

9. AZUCARERA LA GRECIA

a. HECHOS

Azucarera la Grecia es una hacienda de caña de azúcar en Chuluteca. De 1993 hasta 1999, tenía un sindicato en la finca. Sin embargo, cuando la plantación cambió de manos en 1999, el nuevo dueño—Grupo Pantaleón—rehusó asumir el contrato colectivo o reconocer el sindicato. En el 2010, aproximadamente 1,000 trabajadores eran empleados

en la hacienda durante la cosecha; con la azúcar siendo exportada a los Estados Unidos, entre otros destinos.

La hacienda tiene cinco diferente entidades legales operando dentro de la misma plantación. Estas distintas “compañías” tienen la misma gerencia, cultivan caña de azúcar, y emplean la misma mano de obra. Los trabajadores son habitualmente rotados entre las cinco entidades. Los trabajadores comúnmente trabajan con contratos de dos meses, después de los cuales pasan a ser empleados de una de las otras cinco empresas.

Durante los primeros meses del 2009, los trabajadores se quejaron con su supervisor sobre el incumplimiento de la hacienda en pagar horas extras, el decimotercero y decimocuarto mes⁵³, así como el maltrato verbal de la gerencia. El supervisor manifestó que sus pagos estaban conformes con la ley. Luego, los trabajadores denunciaron ante el Ministerio de Trabajo en febrero o marzo del 2009, pero no se realizó una inspección. Entre el 31 de marzo y el 5 y 17 de abril, trabajadores fueron despedidos en masa, aparentemente por quejarse ante el Ministerio de Trabajo acerca de sus salarios y de las condiciones de trabajo.

El día 17 de abril del 2009, el Ministerio de Trabajo inicio un proceso administrativo. El representante legal de la compañía fue llamado a comparece en tres ocasiones diferentes por el Ministerio de Trabajo. En cada una de las tres ocasiones (22, 27, y 29 de abril del 2009.) la compañía, así como sus representantes legales, se negó a comparecer. El Ministerio de Trabajo tiene la política de ordenar presencia del empleador hasta tres veces si no se presentan aun si no presentan excusa sobre el porqué. Una vez que las tres fechas pasan, el proceso administrativo se considera cerrado, remitiendo el caso a su fase judicial en los tribunales de trabajo.

El 28 de enero del 2011, la compañía finalmente respondió a la demanda presentada por diecisiete trabajadores

El 30 de julio 2009, el caso pasó a la corte. El 21 de septiembre, el representante legal de diecisiete trabajadores presentó documentos a la corte pidiendo que, se ordenara la comparecencia del representante legal de la compañía una vez más. Un representante del tribunal, en persona, fue en tres ocasiones diferentes a la compañía a presentar las órdenes de comparecencia. En cada intento no pudo presentar las órdenes de comparecencia a los representantes de la compañía. La negativa de la compañía para recibir las órdenes de comparecencia previno que el caso avanzara por más que un año.

El 28 de enero del 2011, la compañía finalmente respondió a la demanda presentada por diecisiete trabajadores, manifestando que ya había sido absuelta de pagar cualquier liquidación por despidos injustificados; debido a que los trabajadores eran empleados

⁵³ Decreto 112 del capítulo 2, la Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo, los empleadores deben proveer un mes de salario adicional a los trabajadores en el mes de diciembre. Esto se conoce como el bono 13. Decreto 135-94, Acuerdo 02-95 Capítulo 1, Reglamento del Décimo Cuarto Mes de Salario en Concepto de Compensación Social, los empleadores deben proveer un mes de salario adicional a los trabajadores en el mes de junio. Esto se conoce como el bono 14.

temporales, y por lo tanto no tenían derecho a beneficios sociales o a cualquier otro tipo de pago legalmente obligatorio.

El 10 de marzo del 2011, el juzgado del trabajo de la ciudad de Choluteca celebró la primera audiencia conciliatoria. Ningún acuerdo fue alcanzado, y los procedimientos para presentar evidencias para el caso comenzaron. La primera audiencia fue finalmente celebrada el 8 de Marzo del 2012. Los trabajadores no han recibido aun ningún tipo de pago por sus despidos injustificados, y las violaciones laborales persisten en la compañía.

b. VIOLACIONES A LEYES NACIONALES

Incumplimiento del Pago de Séptimo Día: La *Ley de Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo* dice que, los trabajadores tienen derecho a compensación de un día de descanso por cada seis días de trabajados durante la semana. El pago es equivalente a una jornada normal. Acá, donde los trabajadores trabajan de lunes a domingo, sin feriados o días libres, el beneficio del séptimo día no fue pagado a trabajadores elegibles para ello.

Incumplimiento de Pago de Horas Extras: El Artículo 322 estipula generalmente que, la jornada ordinaria de trabajo normalmente no puede exceder de 8 horas al día y 44 horas en la semana. El Artículo 325 estipula que la jornada máxima para trabajadores agrícolas no puede exceder las 12 horas. A pesar de que los trabajadores agrícolas les puede ser solicitado trabajar 12 horas, siempre tienen derecho a pago de horas extras a partir de las ocho horas. Según el Artículo 330, las horas extras deben ser compensadas con un 25% adicional.

Incumplimiento de Pagar el 13° y 14° Mes: La compañía no paga estos beneficios, tal como lo requiere el Decreto 112, Capítulo 2; y Acuerdo 02-95, Capítulo 1.

c. FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY NACIONAL

A pesar de que, los trabajadores se quejaron ante el Ministerio de Trabajo en febrero y marzo del 2009, acerca de la falta por parte de la compañía de pagar de manera apropiada las horas extras y otros salarios; nunca una inspección fue realizada. En adición, diecisiete trabajadores fueron despedidos, aparentemente por quejarse ante el Ministerio de Trabajo acerca de sus salarios y condiciones laborales. Los trabajadores aun no han sido reinstalados.

10. TRABAJO INFANTIL EN LAS MELONERAS Y CAFETALES

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) informó en su “Lista de bienes producidos por trabajo infantil o trabajo forzoso” del 2010, que tenía “por qué creer” que los melones y café están siendo producidos por trabajo infantil en Honduras en violación de las normas internacionales. Los demandantes instan al DOL incorporar la información obtenida para establecer esta conclusión en esta petición y establecer además si la información, si se lograr corroborar, podría sustentar

una alegación que el GoH haya violado sus obligaciones según el capítulo 16 de DR-CAFTA.

VII. SECTOR PORTUARIO Y MARÍTIMO

A. RESUMEN

Los trabajadores portuarios, empleados para desarrollar varias funciones relacionadas con el tránsito de mercancías a ser exportadas, enfrentan serias violaciones a las leyes laborales y el Código de Trabajo relacionadas con: la libertad de asociación, salario mínimo, horas efectivas trabajadas, y seguridad y salud ocupacional. Cuando el empleador viola la ley el Ministerio de Trabajo en Puerto Cortez, a menudo falla en la aplicar de manera efectiva las mismas. Cuando los trabajadores solicitan una inspección, a menudo les es dicho que, deben pagar el taxi del inspector de trabajo, y algunas veces su comida también. Esto es difícil para muchos trabajadores, denegándoles así cualquier remedio efectivo.

B. CASOS

1. ESTIBADORES SUB CONTRATADOS POR COMPAÑÍAS PRIVADAS DE TRANSPORTE

a. HECHOS

Las violaciones más serias a derechos laborales en los puertos ocurren con respecto a los estibadores trabajando para compañías⁵⁴ de transporte que son contratados a través de agencias (“contratistas”). Estas compañías de transporte, emplean algunos trabajadores de manera directa, tales como: operadores de maquinaria pesada, mecánicos y conductores de camiones; sin embargo, la mayoría de trabajadores, cuyas funciones incluyen el amarrar y desamarrar cables de los contenedores y otras tareas integrales a las operaciones del puerto son contratados mediante contratistas. Aproximadamente, 1,500 trabajadores son empleados en Puerto Cortez de esta manera.

A pesar de la relación indirecta de empleo, la supervisión de los estibadores subcontratados, es desempeñada por supervisores contratados por la agencia naviera; quienes permanecen en el lugar durante toda la jornada laboral dirigiendo las actividades de trabajo. El supervisor de la agencia naviera, tiene la última decisión con respecto a la terminación de trabajadores individuales, incluyendo a los trabajadores subcontratados. Las agencias navieras, también, tratan a los estibadores subcontratados como trabajadores

⁵⁴ De acuerdo con la Sindicato Gremial de Trabajadores de Muelle (SGTM), las compañías navieras usando agencias de contratación, incluyen a: Ag. Nav Europea S.A., Tela Railroad Company, Henry Arellano Fuentes, Villafrancar & Co. S de R.L., Terminales de Cortes, Impulsora Comercial, Crowley Liner Services, Estandar Fruit de Honduras, Guillermo Mejia Cobos S.A., Remarco, Naviera Universal, Transcoma Comercial Pecos, Martima y Transportes de H., Ag. Ad. y Nav Aurora, Seaboard Honduras, Naviera Oceanos S. de R.L., Naviera, Isaguirre S. de R.L de C.V, Maerks de Honduras, Operadores Navieros S.A.

temporales; a pesar de que, muchos han trabajado continua e ininterrumpidamente por varios años para la misma compañía (a través del subcontratista). Estos hechos indican que las agencias navieras son los verdaderos empleadores; a pesar de la presencia de agencias contratistas.

Los estibadores subcontratados no reciben un salario por hora, sino que, son pagados por el número de contenedores que cargan y descargan por día.⁵⁵ El Sindicato Gremial de Trabajadores de Muelle (SGTM) reportó en el 2010 que, los estibadores trabajando para agencias de contratación son usualmente pagados 1 Lempira (5 centavos de dólar americano) por contenedor. Los trabajadores son generalmente capaces de mover aproximadamente 28 contenedores por hora. Los trabajadores también son pagados la misma tarifa, a pesar de que el trabajo sea desarrollado durante horas extras, fines de semana o feriados. Aun más, los trabajadores también reportaron trabajando regularmente jornadas de trabajo de 24 horas consecutivas, y en algunos casos de 36 horas. A los trabajadores subcontratados tampoco le es proveído un contrato y son pagados en efectivo sin ningún talón que muestre las horas trabajadas, salarios y beneficios debidos. De esta forma, cuando los trabajadores quieren presentar una queja, no hay pruebas del empleador, salario por hora, deducciones o similares. A pesar de las quejas hechas al Ministerio de Trabajo, este alega no poder hacer nada debido a que no tiene pruebas. Beneficios tales como el séptimo día, bonos educativo, treceavo y catorceavo mes son raramente pagados a trabajadores calificados.

Más aun, trabajadores en este sector alegan que no son provistos del equipo de protección necesario para operar maquinaria pesada y moviendo objetos pesados, como ser: botas con punta metálica, guantes, chalecos, lentes protectores, abrigos y cascos. Los trabajadores tienen que cubrir estos Artículos por cuenta propia; mismos que pueden costar más de 350 LPS. Tampoco son provistos con abrigos u otra ropa impermeable. A menudo, cuando los trabajadores son requeridos a realizar turnos de veinticuatro horas (o más), ellos terminaran algunas veces mojados con la lluvia durante el día; y luego trabajan con sus ropas húmedas durante la noche, cuando la temperatura cae, exponiéndolos a enfermedades. Finalmente, los trabajadores responsables de operar maquinaria pesada, no son provistos de ningún entrenamiento formal para operar la maquinaria, lo cual los pone a ellos y sus compañeros de trabajo en un riesgo serio. La falta de equipo de seguridad, y entrenamiento es algo común, tanto para trabajadores empleados por el subcontratista, como los empleados directamente contratados por la compañía de transporte. Como es lógico, los accidentes y lesiones en el lugar de trabajo son comunes. Los empleadores también fallan en hacer los pagos al IHSS; y retienen las contribuciones recolectadas entre los empleados. Debido a que los empleadores no pagan el IHSS, los trabajadores no pueden hacer uso de los servicios de salud. El Seguro Social pide prueba de los pagos mensuales realizados por el empleador, para así proveer servicios. Los trabajadores terminan yendo a otros hospitales y asumiendo los costos médicos.

⁵⁵ El Artículo 364 del Código Laboral Hondureño, establece que los trabajadores pueden ser pagados por obra realizada. Sin embargo, el Artículo 363 es claro en que el salario no puede ser menor que la tasa mínima establecida en la ley.

b. VIOLACION A LEYES LABORALES NACIONALES

Tratar Empleados Permanentes como Temporales: El Artículo 47 del Código de Trabajo establece que: Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se consideraran como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese termino de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contara desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos a plazo fijo para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.” Entonces, si un trabajador se desempeña para un empleador de manera continua desarrollando la misma o similares actividades, el trabajador es propiamente considerado como un empleado permanente, con un puesto permanente durante el curso del empleo del trabajador. Aunque las compañías navieras traten a los estibadores subcontratados como trabajadores temporales, parece estar fuera de toda pregunta de que ellos son en efecto trabajadores permanentes. En efecto, muchos de ellos han trabajado de manera continua para el mismo empleador por años.

Incumplimiento en el Pago del Salario Mínimo: El salario mínimo legal para un trabajador portuario en el 2010 era de 183.3 LPS por día (5,500 Lps por mes)⁵⁶. Los estibadores subcontratados no reciben siempre esa cantidad a la semana (prorrata) o mensualmente. Bajo la legislación hondureña, los trabajadores podrían tener derecho al salario mínimo legal mensual; aunque no hayan trabajado un horario regular completo a lo largo de mes. El Artículo 328 establece que: “Trabajadores permanentes que por ley o por acuerdo con los empleadores trabajen menos de cuarenta y cuatro horas a la semana, tienen derecho de percibir integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.” Una preocupación relacionada es la de que, a veces, los trabajadores tienen que esperar hasta seis horas para que un barco atraque en el puerto, y así iniciar el trabajo pagado. Durante este tiempo, son requeridos de estar presente en el muelle, y permanecen bajo la dirección de su empleador; pero no son pagados por esto. Este trabajo debería ser contado como tiempo de trabajo y compensado en concordancia.

Exceso de Horas de Trabajo: Artículo 322 establece que, las horas normales de trabajo por día son ocho. El Artículo 322 también establece un máximo de 12 horas por día (excepto bajo circunstancias excepcionales, las cuales no coinciden acá). Los trabajadores portuarios frecuentemente exceden el máximo de 12 horas.

Incumplimiento en el Pago de Horas Extras: Los trabajadores subcontratados son compensados económicamente de la misma forma, independientemente del número de horas trabajadas. Los turnos exceden el horario normal de ocho horas de trabajo (y el máximo de 12). El Artículo 330 establece que, los trabajadores tienen derecho, cuando

⁵⁶ Decreto No. STSS-342 -STSS-10 publicado Octubre 29, 2010 (el incremento al salario mínimo es publicado casi un año tarde).

realizan jornada extra ordinaria a un 25% extra sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectuó en el horario diurno. A un 50% extra sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectuó en el horario nocturno. Estos trabajadores tampoco son pagados el 200% del salario requerido bajo el Artículo 340 del Código Laboral, por trabajo realizado días domingos y asuetos nacionales.

Séptimo Día y otros Beneficios: La Ley de Séptimo Día y Decimo Tercer mes en Concepto de Aguinaldo establece que, los trabajadores tienen derecho a un día de descanso pagado por cada 6 días trabajados durante una semana. El pago debería ser equivalente al salario ordinario de un día de trabajo. Aquí, este beneficio no fue pagado a los trabajadores elegibles para ese beneficio. El decreto 135-94 del 12 de Octubre de 1994 y el Acuerdo 02-85 del 6 de febrero del 1995, también establecen el derecho a el pago de un catorceavo mes de salario, el cual debe ser pagado en Junio de cada año. Este tampoco es pagado. En algunos casos, los trabajadores recibirán en su lugar pequeños regalos. Sin embargo, la ley es clara en que el beneficio debe ser pagado en efectivo.

Salud y Seguridad Ocupacional: Los estibadores subcontratados son sujetos a numerosas violaciones a la salud y seguridad en el trabajo, tales violaciones incluyen:

- Falta de Inscripción en el Seguro Social: Los trabajadores subcontratados no están inscritos en el Instituto Hondureño de Seguridad Social, tal como es requerido por el Decreto Legislativo No 140, Ley de la Aplicación y Regulación del Seguro Social, Decreto 193-1971 y Artículo 9 de la Ley de Regulación de Medidas Preventivas en el Lugar de Trabajo, Accidentes en el Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Falta de Equipo de Protección: El Artículo 360 del Código Laboral crea una obligación general para los empleadores de proveer equipo de seguridad. La Ley de Regulación de Medidas Preventivas en el Lugar de Trabajo, Accidentes en el Trabajo y Enfermedades Profesionales también establece lo siguiente:
 - Artículo 270: La utilización de los medios de protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter colectivo que fuera posible.

Artículo 272: El empresario estará obligado a:

- a) Proporcionar a los trabajadores los accesorios necesarios para la correcta conservación de los medios de protección personal o sus componentes, de acuerdo a sus respectivas características y necesidades;
- b) Instruir a sus trabajadores sobre el correcto uso y conservación de los medios de protección personal, proporcionarles el entrenamiento preciso, y darles a conocer sus limitaciones;
- c) Determinar los lugares y puestos de trabajo en los que es necesario el uso de algún medio de protección personal.

Acá, además de requerir a los trabajadores para proporcionar su propio equipo de protección personal, la compañía también ha fracasado en proporcionar entrenamiento formal para operar la maquinaria

- Artículo 274: Los medios de protección personal deberán estar homologados, en caso de ser producidos en el país, la empresa acreditará la homologación a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social; en el caso de prendas de protección personal importadas, esta Secretaria exigirá para su uso en los centros de trabajo que como mínimo estén homologadas y certificadas en su país de origen.

c. FALTA APLICACIÓN DE LEYES LABORALES NACIONALES

El SGTM ha reportado las violaciones descritas arriba en al menos tres ocasiones al Ministerio de Trabajo de Puerto Cortez. José Edgardo Contreras, ex presidente del SGTM, reporto las arriba mencionadas violaciones y solicito verbalmente al Procurador de Trabajo Alejandro Hilsaca Coto, una investigación de parte de la regional del Ministerio en: Julio/Agosto del 2008, Diciembre del 2008, Febrero/Marzo del 2009 y Noviembre del 2009. Las quejas se enfocaban en el no pago de los bonos 13 y 14, y la falta de equipo de seguridad. En ninguna de estas ocasiones, el Ministerio respondió conduciendo una investigación o interviniendo de alguna otra manera para asegurar que las violaciones fueran corregidas. La respuesta en cada una de las ocasiones fue que, el Ministerio no tenía inspectores disponibles y/o no tenia vehículos o fondos para pagar por gasolina para llevar a cabo la investigación, o ambos.

2. EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (ENP) - TRABAJADORES DE SEGURIDAD (VIGILANTES)

a. HECHOS

El 4 de Marzo del 2010, 58 trabajadores de seguridad (vigilantes) de la ENP, notificaron al Ministerio de Trabajo el establecimiento de su sindicato, Sindicato Gremial de Trabajadores Portuarios de Honduras (SINGREAPH). El 20 de Mayo, el sindicato le notifico a la compañía su formación. La notificación fue realizada por José Julio Reyes, Secretario de Finanzas del FITH, ante la presencia del inspector de trabajo Federico Ordoñez. Wilmer Valle, Asistente de la Gerencia de Recursos Humanos de la ENP, firmó el documento acusando recibo de la notificación. Ese mismo día, el Ministerio de Trabajo emitió un documento certificando que, los miembros fundadores del sindicato gozaban desde entonces de la protección del estado (fuero sindical).

El 25 y 26 de Mayo, el Gerente de Recursos Humanos de ENP, Oscar Armando López Posadas, llamo de manera individual a 12 miembros fundadores del sindicato en su oficina, para informales que ellos habían sido despedidos porque se habían unido al

sindicato. El 27 de Mayo, al menos diez trabajadores solicitaron una intervención urgente del Ministerio de Trabajo para asegurar su reinstalo. Como respuesta, el procurador del Ministerio, Alex Fernando Hilsaca Coto, solicito al Gerente General de ENP, Maynor Humberto Pinto Valle que atendiera a una audiencia conciliatoria a ser realizada el 10 de Junio.

Después de los despidos de los doce trabajadores y de amenazar otros trabajadores con despedirlos si no renunciaban al sindicato; el 27 de Mayo, la gerencia de ENP indujo a 45 miembros del sindicato a que firmaran una carta, la cual había sido preparada por la gerencia, en la cual explicaban que ellos se estaban desafiando de forma voluntaria del sindicato. La carta indicaba que los trabajadores daban su palabra de “apoyar al Gerente General”, en vista de “su deber de estar del lado de la administración que esta (El Gerente General) dirigiendo” y respaldar “el bienestar de la gran Compañía Portuaria Nacional.”

Al día siguiente, 28 de mayo, el Sr. López Posasas, envió cartas a la gerencia del puerto, diciendo de que él había recibido cartas de trabajadores, en las cuales expresaban que, ellos voluntariamente renunciaban al sindicato. Él explico en esta carta que, una vez que había confirmado que los trabajadores habían renunciado, la compañía se había comprometido a no tomar ninguna acción represiva en contra de los trabajadores por sus acciones (ej. Buscar organizarse), y podría re – contratar trabajadores que habían estado involucrados en tales acciones. El texto, de manera fuerte, implica que la compañía consideraba los esfuerzos organizativos como un crimen por el cual podría haber sido razonable castigar a los trabajadores, caso ellos no lo hubiesen hecho.

El 31 de Mayo, el inspector de trabajo, José Roberto Urbina visitó el puerto a solicitud del departamento de recursos humanos. El inspector no se reunió a solas con los trabajadores, sino que junto a la gerencia, para evaluar si los trabajadores habían renunciado al sindicato de manera voluntaria. Sin haberse reunido con los trabajadores de manera separada a la gerencia, hubiese sido imposible hacer esa evaluación. El reporte que fue realizado aceptó la opinión de que los trabajadores se desafilieron de manera voluntaria del sindicato, y notado el acuse de recibo de la gerencia de su desafiación al sindicato, y el compromiso de la compañía a no tomar represalias en contra de ningún trabajador por las acciones que ellos hayan tomado. Dado el hecho de que los miembros del sindicato fueron despedidos por crear el sindicato, y la falla del inspector a entrevistar a los trabajadores fuera de la presencia de la gerencia, refleja una indiferencia, incompetencia, o en el peor, la presentación intencional de un reporte el cual, era falso. De esa manera dejo sin valor y efecto la notificación de fecha veinte de mayo, en donde se notificaba la constitución del sindicato SINGTRAPH.

Además de estos problemas, los trabajadores de seguridad (vigilantes) enfrentaron numerosas violaciones continuas en los salarios y horas trabajadas, enumeradas abajo en la Sección b, incluyendo clasificación errónea como empleados temporales y falta de recibir vacaciones, pago de horas nocturnas, horas extras calculadas correctamente, séptimo día y beneficio del 13° y 14° mes.

b. VIOLACIONES A LEYES LABORALES NACIONALES

Discriminación Anti-Sindical: El Artículo 96(3) de la Legislación Laboral Hondureña establece que: “Los empleadores tienen prohibido despedir trabajadores, o tomar cualquier otra acción adversa en contra de ellos, por razón de su membresía a un sindicato, o por su participación en actividades sindicales.” Los despidos de la compañía dirigidos a los 12 miembros fundadores del sindicato, así como la posterior campaña para coaccionar a los miembros del sindicato a desafiliarse bajo las amenazas de despido, son evidencias claras de discriminación anti-sindical.

Protección del Estado: Conforme al Artículo 517 del Código Laboral, provee especial protección contra despidos para los miembros fundadores del sindicato, una vez el empleador es notificado. Esta provisión, protege a los trabajadores de ser despedidos, por cualquier razón, sin previa autorización del gobierno. La única circunstancia en la cual un empleador podría despedir legalmente a miembros fundadores del sindicato, mientras esta protección esta en efecto, es si la Administración General de Trabajo o el Ministerio de Trabajo, autoriza al empleador. Dicha autorización para hacerlo, debe estar basada en conclusiones afirmativas de que hay “causa justa” para despedir al trabajador.

Tratar Empleados Permanentes como Temporales: El Artículo 47 del Código de Trabajo establece que: Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se consideraran como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese termino de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contara desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos a plazo fijo para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.” Entonces, si un trabajador se desempeña para un empleador de manera continua desarrollando la misma o similares actividades, el trabajador es propiamente considerado como un empleado permanente, con un puesto permanente durante el curso del empleo del trabajador. Hay entre 130 – 150 trabajadores que han trabajado continuamente pero son sucesivamente contratados por periodos fijos de dos meses de contrato. Estos trabajadores, por el contrario, deberían de estar en contratos definitivos tan pronto como el periodo de 60 días de prueba expira. Como resultado de haber sido clasificado como trabajador en contrato por término fijo, les son negados múltiples beneficios, incluyendo vacaciones, la cual es calculada en base a un año continuo de servicio.

Incumplimiento de Pagar Tiempo Extra Nocturno: Los trabajadores de seguridad son rotados a través de los siguientes turnos: (1) 6:00am a 2:00pm, (2) 2:00pm a 10:00am, y (3) 10:00pm a 6:00am. La compañía no paga a los trabajadores de seguridad las horas extras, el cual es un incremento del 25% establecido para los turnos de noche, tal como es requerido por el Artículo 329 del Código Laboral.

Horas Extras: La compañía falla al calcular el pago de las horas extras, tal como es requerido por los Artículos 330 (el cual establece las tasas a ser pagadas por horas extras diurnas, nocturnas, y jornadas mixtas), y 361 (el cual establece el concepto de salario, a ser usado para calcular beneficios, bonos; este debería incluir no únicamente el salario base, sino también otros pagos, incluyendo horas extras.) El incumplimiento al usar este concepto de salario significa: pagar menos y privar a los trabajadores de otros beneficios basados en el “salario”.

Falta de Pago del Séptimo Día: La Ley del Séptimo Día y Decimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo, establece que, los trabajadores tienen derecho a ser compensados con un día de descanso por cada 6 días trabajados en una semana. El pago, debería ser equivalente al salario de un día ordinario de trabajo. Acá, los beneficios del séptimo día no son pagados a los trabajadores elegibles para tal beneficio.

Beneficio del 13° y 14° Mes: La compañía paga estos beneficios en base al salario, en lugar del promedio de sueldos devengados, tal como lo requiere el Decreto 112, Capítulo 2, y, Acuerdo 02-95, Capítulo 1.

c. FALTA APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

Los trabajadores se quejaron ante el Ministerio de Trabajo, el 27 de Mayo, con relación al despido de afiliados, como represalia por formar un sindicato. En lugar de llevar a cabo una inspección, el Ministerio de Trabajo programó una audiencia conciliatoria. Sin embargo, esta audiencia nunca ocurrió porque, la mayoría de los miembros del sindicato (incluyendo los trabajadores despedidos) sucumbieron ante la coerción de la gerencia de desafilarse del sindicato, para así poder ser reinstalados o mantenerse empleados. En lugar de conducir una investigación apropiada para determinar si las cartas de desafiliación fueron aceptadas con libertad, el inspector de trabajo condujo una investigación que ratificó la conducta ilegal del empleador.

Además, antes de la formación del sindicato, en Marzo del 2007, los trabajadores de ENP reportaron las violaciones de salarios y horas al Ministerio de Trabajo. Sin embargo, el Ministerio no tomó acción. Los trabajadores visitaron el Ministerio cuatro veces; finalmente presentaron una denuncia por escrito. Durante los días siguientes, varios trabajadores fueron llamados a Recursos Humanos, y les manifestaron que había poco trabajo y en virtud de eso ya no trabajarían en la semana, sino que cambiaría a la modalidad de llamado, esto significa que la portuaria los llamaría cuando ellos lo estimaran pertinente, y pagándoles solamente el día que ellos los llamaran. Los trabajadores expresaron su descontento ya que tenían más de un año de estar trabajado en la portuaria ininterrumpidamente y recibiendo un salario semanal. El inspector Perdomo se apersonó a la portuaria y constató el extremo que los trabajadores manifestaban y declaró la acción de la empresa como un Despido Indirecto. Una vez constatado el despido los trabajadores, los trabajadores interpusieron una demanda el 27 de julio de ese mismo año 2007, por nueve trabajadores en el Juzgado de letras del trabajo de Puerto Cortez. Posteriormente el tribunal dictó sentencia declarando con lugar la sentencia a favor de los trabajadores. Cuando la portuaria conociendo el fallo

favorable, de inmediato interpuso recurso de apelación (segunda instancia). En la corte de apelaciones, de San Pedro Sula, en esta segunda instancia fallaron en contra de los trabajadores. El representante legal de los trabajadores interpuso en el 2008 recurso de casación (para traer el caso a la Corte Suprema). Actualmente se encuentra el caso en la Corte Suprema de Justicia de la Ciudad de Tegucigalpa. Los trabajadores han estado esperando por más de cuatro años para que su caso sea resuelto, y siguen esperando.

3. EMPRESA NACIONAL PORTUARIA (OPERADORES DE MONTACARGAS Y CHEQUEADORES)

a. HECHOS

ENP también emplea operadores de montacargas, revisionistas chequeros de contenedores, y planeadores planificadores (quienes revisan el peso y balance en los envíos buques). Estos empleados trabajan con los siguientes horarios: la primera semana del mes, trabajan la jornada de un día completo; la segunda semana del mes, la jornada de trabajo es durante toda la noche; la tercera semana del mes, los trabajadores no tienen empleo o tienen pocas horas de trabajo; la cuarta semana del mes, ellos trabajan en un turno completo de día. Cada día, trabajan aproximadamente una jornada de 12 horas. ENP argumenta que esos trabajadores, por no estar empleados todo el mes, no son trabajadores permanentes, sino únicamente temporales. Sin embargo, los trabajadores de ENP han trabajado por años bajo este arreglo.

Cuando trabajo adicional es necesario para el turno de noche, el jefe de operaciones, Juan Carlos Aguilera, y el súper intendente del puerto, Eddy Calderón, obligan a los trabajadores a trabajar el turno de noche, amenazándolos de que si ellos no trabajan ese turno, ellos no trabajarán el día siguiente. Esa es la forma en la que trabajadores son forzados a trabajar 36 horas seguidas. Doce horas durante el turno de día, 12 horas por la noche y luego 12 horas al día siguiente.

La ley requiere que, en algunas circunstancias los trabajadores tengan derecho a al menos el salario mínimo mensual (6.474,60 Lempiras (~US\$342), aun si ellos no trabajan un horario regular cada semana durante el mes⁵⁷. El esfuerzo de ENP de tratar a los trabajadores como empleados no continuos, sino, como trabajadores por termino fijo o contratos de trabajo para específicos trabajos o tareas, esta intencionado para eludir el pago del salario mínimo mensual. Los trabajadores de ENP así contratados, son pagados sustantivamente menos que los trabajadores permanentes contratados para hacer las mismas funciones de trabajo. SGTM declara que esto viola el Artículo 367 del Código Laboral, el cual requiere igual paga por igual trabajo; así como también el Artículo 128.3 de la Constitución, la cual requiere igual paga por igual trabajo.⁵⁸

Las diferencias son puestas en la siguiente tabla desarrollada por SGTM:

⁵⁷ El Artículo 363 del Código del Trabajo y el Artículo 2 de la Ley del Salario Mínimo.

⁵⁸ El Artículo 367 del Código del Trabajo y el Artículo 128.3 de la Constitución del Estado que "el trabajo igual debe tener un salario igual, sin ningún tipo de discriminación cuando el trabajo, el horario, la eficiencia y la antigüedad son los mismos."

Clasificación del Trabajo	Salario en LPS	Salario en USD
Operador de montacargas (permanente)	93.00 por hora	\$4.92 por hora
Operador de montacargas (temporal)	27.70 por hora	\$1.46 por hora
Revisionista de contenedores (permanente)	84.00 por hora	\$4.44 por hora
Revisionista de contenedores (temporal)	por hora 27.70	\$1.46 por hora
Planeador (permanente)	89.00 por hora	\$4.71 por hora
Planeador (temporal)	por hora 27.70	\$1.46 por hora

En el 2010, representantes de la SGMT se reunieron con el Ministro de Trabajo en Tegucigalpa y solicitaron una inspección con relación a las violaciones a las leyes laborales por parte de la ENP. El Ministro de Trabajo ordeno una inspección, la cual fue llevada a cabo por dos inspectores, quienes se reunieron con la compañía y entrevistaron a cuarenta y nueve trabajadores. A pesar de que, SGMT había solicitado una copia del reporte de la inspección, el sindicato nunca recibió una copia de ese reporte. Después de que, un representante de SGMT llamo a uno de los inspectores, el inspector le dijo que el Ministerio de Trabajo no encontró violaciones laborales durante la inspección. Ninguna de estas violaciones laborales ha sido remediadas, y la violaciones continúan a la fecha.

b. VIOLACIONES A LEYES LABORALES NACIONALES⁵⁹

Incumplimiento de Salario Mínimo: El salario mínimo, por la mayor parte del año 2010, para un trabajador portuario era de 183.3 LPS por día (5,500 LPS por mes). Los estibadores subcontratados, en ocasiones, no serian pagados al menos esta cantidad en base semanal o mensual. Bajo Artículo 328, los trabajadores tienen el derecho a un salario mínimo por mes en algunas circunstancias, a pesar de que no hayan trabajado un horario regular a lo largo del mes.

Igual Paga por Igual Trabajo: El Artículo 367 requiere que igual salario debe de ser pagado por igual trabajo, sin discriminación de ninguna clase (asumiendo que el trabajo, jornada, condiciones, etc., son iguales) Acá, los trabajadores son pagados un salario

⁵⁹ Los peticionarios pueden proporcionar bajo de solicitud una lista detallando, por jornada, el pago incompleto de los salarios y los beneficios de estos trabajadores.

muchísimo menor por el mismo trabajo, basados en la forma de contrato, con el propósito de aminorar (ilegalmente) los costos laborales.

Tiempo Extra: La compañía falla al calcular el pago de las horas extras, tal como lo requirieren los Artículos 330 (el cual establece la tasas de tiempo extra en base a jornada diurna, nocturna y mixta); y 361 (el cual establece que el concepto de salario, a ser usado para calcular beneficios y bonos). Este debería incluir, no únicamente la base de salario sino también otros pagos, incluyendo horas extras. La falta de usar este concepto de salario significa una reducción del salario y de otros beneficios basados en el “salario”.

Falta de Pago del Séptimo Día: La Ley de Séptimo Día y Decimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo establece que, los trabajadores tienen derecho a un día compensado de descanso por cada 6 días de trabajo en una semana. El pago debería ser equivalente al salario ordinario de un día de trabajo. Acá, el beneficio del séptimo día no fue pagado a aquellos trabajadores que eran elegibles para este beneficio.

Falta de Pagar Propiamente del 13° y 14° Mes: La compañía paga estos beneficios con relación al salario base, en vez del promedio de lo ganado, tal como es requerido por el Decreto 112, Capítulo 2, y, Acuerdo 02-95, Capítulo 1.

c. FALTA APLICACIÓN DE LEYES NACIONALES

En el 2010, trabajadores presentaron quejas ante el Ministerio de Trabajo. Aunque, una inspección fue realizada, los trabajadores nunca recibieron una copia del reporte de la inspección. Ninguna acción fue tomada por el Ministro de Trabajo para obligar el cumplimiento con la ley. Las violaciones continúan a la fecha.

C. CASOS INDIVIDUALES ILUSTRATIVOS

1. [REDACTED]⁶⁰

[REDACTED]⁶¹, conduce contenedores de carga, llenos de exportaciones, a ser cargadas en los barcos. Él trabajó para SEABOARD, a través de un sub-contratista, [REDACTED]. Él trabajó bajo un acuerdo con un tercero por aproximadamente un año. A él le eran pagados 15 LPS por contenedor. El sub-contratista recibía 45 LPS por cada contenedor que [REDACTED]⁶² transportaba al barco, y del barco al lote de contenedores. Él trabajaba cuatro turnos de 24 horas por semana, un total de 96 horas. Su salario mensual variaba de 1,750 LPS a 4,390 LPS. No le eran otorgados descansos para almuerzos, cenas o cualquier otro tipo de descanso durante las veinticuatro horas diarias de trabajo. No recibía compensación por la parte nocturna de su jornada, u horas extras.

⁶⁰ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

⁶¹ *Id*

⁶² *Id*

Cuando trabajaba por sí mismo en el barco, le eran pagados 5 LPS extras por contenedor movido. Si una de las llantas necesitaba reparación, y ésta reparación era causada por un motivo imperceptible, tal como, una aguja en el suelo, la compañía pagaría por la reparación. Sin embargo, si el camión requería reparación por algo como, pasar sobre una pila de rocas (una causa perceptible), entonces, él debía de cubrir con los costos totales de la reparación. En tales casos, el empleado, no tendría la opción de llevar el camión al mecánico o buscar la manera más barata de repararlo; en lugar de ello, el patrono debitaría aproximadamente 7,000 LPS del cheque de su pago para cubrir los costos de reparación. Cada dos meses, él y los otros empleados sub contratados eran obligados a firmar un contrato diciendo que, estaban de acuerdo en renunciar a sus derechos, tales como: beneficios legales, salario mínimo, bonos, séptimo día de pago, e indemnización, como una condición para continuar trabajando para la compañía.

Él fue despedido sin justa causa el 24 de Diciembre del 2008. El patrono le dijo a él y a otros trabajadores que ya no los necesitaba porque SEABOARD ya no era contratista de ellos. En virtud de ello, el 9 de febrero del 2009, los trabajadores interpusieron una demanda laboral por: Pago de Prestaciones Laborales.- Reajuste de salario.- Derechos irrenunciables.- indemnizaciones de salarios caídos por despido injusto.

El Ministerio de Trabajo tuvo una reunión con él, y le sugirió que, persiguiese una indemnización por seis meses en lugar de nueve meses (la cual era la cantidad debida). El salario mínimo para trabajadores portuarios es 183 LPS por día. El Ministerio de Trabajo calcula que 53,000 LPS le son debidos a él por motivo de indemnización por despido. El sub-contratista acepto a pagarle 15,000 LPS, como 400 LPS por semana, en concepto de indemnización por despido. A la fecha, el sub-contratista ha fallado en pagar la cantidad prometida. El Ministro de Trabajo no ha hecho nada para forzar al subcontratista a pagar.

2. [REDACTED] ⁶³

[REDACTED] ⁶⁴ de SGTM; desde el 2007 al 2010. Él fue contratado para transportar contenedores con mercancías para la exportación, para todas las diferentes líneas navieras que llegan al puerto, incluyendo a SEABOARD Co. El 5 de Febrero del 2009, había un derrame de aceite en el pavimento dentro del predio asignado por la ENP a SEABOARD. No había señales advirtiendo a los vehículos acerca del derrame; el camión de él se deslizó hacia un camión de contenedores. Él sufrió un trauma craneal, múltiples fracturas en su mandíbula inferior, pérdida de 2 dientes, y daño en los nervios de sus encías. Él fue llevado a la clínica particular [REDACTED] del empleador. La atención le fue negada en ese lugar porque, el médico encargado de la clínica dijo que él no era un empleado permanente, sino un trabajador eventual. A partir de allí, fue transferido al Instituto Hondureño del Seguro Social (IHSS), donde fue obligado a pagar parte del tratamiento médico, el cual totalizaba 23,500 LPS. El seguro incapacito a él por seis meses. La compañía se rehusó a

⁶³ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

⁶⁴ *Id*

pagar la incapacidad extendida por el seguro. En lugar de ello, la compañía accedió a dar a él incapacidad únicamente por treinta días. Éste pago de incapacidad, es solo el 34% del promedio total ganado por él en una semana de trabajo. La compañía se niega a hacerse responsable por los costos médicos asociados con su accidente. Las facturas médicas de él, incluyendo tratamiento post operativo, sumaron más de 27,059 LPS.

Por último ni el seguro social ni la empresa hizo ningún pago el IHSS no pago, aduciendo que la ENP no le envió el formulario especificando la forma, lugar y factores que influyeron en el accidente. A lo cual la empresa se negó aun sabiendo que la comisión de Higiene y Seguridad presidida por la Lic. Lourdes Castillo había dictaminado que el accidente se debió a derrames de aceites en el lugar típicos en todo el recinto portuario falta de señalización, maquinaria en mal estado en el paso de los camiones, poca visibilidad, hoyos en el predio, demasiados camiones particulares en el sitio del accidente etc. Él recibió re-embolso por el pago la prótesis de los dos dientes que perdió. Antes de demandar ante los juzgados él evacuó el trámite administrativo ante el Ministerio de Trabajo. Se hicieron tres audiencias de conciliación y ninguna fue conciliable.

31 de julio 2009, [REDACTED]⁶⁵ interpuso demanda para reinstalación al trabajo en [REDACTED] reajuste de salario, pago de indemnización por accidente de trabajo, pago de gastos médicos, medicinas, que se declarara la aplicación de un contrato colectivo entre el sindicato y la empresa, a una relación individual por tiempo indefinido, reajuste de aguinaldos, vacaciones, décimo cuarto mes de salario. La sentencia en este juzgado salió favorable al trabajador y la empresa interpuso recurso de apelación para que conociera la corte de [REDACTED]. Esta segunda sentencia también salió favorable a él. La portuaria interpuso recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia de la ciudad de Tegucigalpa. Entendemos que él espera una decisión final e la Corte todavía.

VIII. ASUNTOS ADICIONALES PARA LAS CONSULTAS

Bajo el Artículo 16.6, una Parte puede requerir consultaciones con la otra Parte, en relación con cualquier problema que surja del capítulo laboral. Los peticionarios urgen al gobierno de los Estados Unidos, a consultar con el gobierno de Honduras, en los siguientes asuntos, ya que están relacionados con su incumplimiento a “reafirmar” sus “compromisos bajo la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT, sus Recomendaciones de Seguimiento (1998)”, y su compromiso de “tratar de asegurar” que esos “principios laborales y los derechos laborales, internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8” sean reconocidos y respetados.

A. GOBIERNO DE HONDURAS HA FALLADO EN CREAR LEYES CONSISTENTES CON LAS RECOMENDACIONES DE LA OIT:

⁶⁵ PRESENTADO CON CARÁCTER CONFIDENCIAL: Con el fin de proteger a este individuo de listas negras, amenazas, violencia o cualquier otra posible represalia, la AFL-CIO y los otros peticionarios solicitar que la identidad de este individuo se mantendrá confidencial.

El Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ha hecho varias recomendaciones relacionadas con la enmienda de la ley laboral hondureña.⁶⁶ El gobierno de los Estados Unidos debería urgir al gobierno de Honduras a que, promulgue las leyes y regulaciones necesarias a fin de poder cumplir con sus compromisos adquiridos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT, y garantizar que, las obligaciones laborales internacionalmente aceptadas sean reconocidas y aceptadas. Asuntos a ser atendidos incluyen:

- la exclusión, del Código Laboral, de los trabajadores agrícolas, y ganaderos, actividades en las cuales no se emplean permanentemente más de diez trabajadores (Artículo 2(1));
- la prohibición de que, no puede existir más de un sindicato en una empresa, institución o establecimiento (Artículo 472 del Código de Trabajo);
- el requerimiento de más de 30 trabajadores para establecer un sindicato (Artículo 475 Código de Trabajo);
- el requerimiento de que, oficiales de un sindicato, federación o confederación, deben de ser de nacionalidad hondureña (Artículo 510 al 541 Código de Trabajo), para poder dedicarse a las correspondientes actividades (Artículos 210 (c) y 541 (c) del Código de Trabajo) y la de poder leer y escribir (Artículos 510 (d) y 541 (d) del Código de Trabajo);
- la prohibición de las federaciones y confederaciones a llamar huelguistas (Artículo 537 del Código Labora);
- el requisito de dos terceras partes del total de votos de la membrecía de un sindicato para poder llamar a la huelga (Artículo 495 y 563 del Código de Trabajo)
- la potestad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para terminar disputas laborales en la producción, refinería, transporte y distribución de petróleo (Artículo 555(2) del Código de Trabajo);
- la necesidad de autorización del gobierno o el período de seis meses de notificación previa para cualquier suspensión o interrupción en los servicios públicos que no dependen directa o indirectamente del Estado (Artículo 558 del Código de Trabajo); y

⁶⁶ Ver, Ejemplos: Comité de Expertos en la Aplicación de la Convenciones y Recomendaciones: Observaciones Individuales Concernientes a la Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Organización (No 87), 2010.

- la sumisión a arbitraje obligatorio, sin la posibilidad de llamar a huelga mientras el laudo arbitral esta en vigencia (dos años), de las disputas colectivas en servicios públicos que no son esenciales en término estricto del sentido, que en caso de interrupción, puedan poner en peligro la vida, seguridad personal, o la salud de toda o parte de la población (Artículos 554(2) y (7), 820 y 826 del Código de Trabajo.

B. INSPECCIONE FÁCILMENTE ELUDIDAS, MULTAS RARAMENTE IMPUESTAS:

En algunos de los casos descritos a continuación, el problema no fue que los inspectores fallaran a responder a los requerimientos de inspección; por el contrario, le fue dificultado el llevar a cabo las inspecciones por parte de guardias de seguridad de la planta. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo, raras veces utiliza su existente autoridad de llamar a la policía para que acompañe a los inspectores dentro de las plantas. Más aun, el Ministerio de Trabajo no impone de manera regular multas a los empleadores cuando estos se rehúsan a admitir a los inspectores dentro del sitio de trabajo.

C. MULTAS DEMASIADO BAJAS, INAPROPIADO CÁLCULO DE LAS MULTAS, E INCUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE LAS MULTAS CUANDO SON IMPUESTAS:

La ley debe también ser modificada para, permitir a los inspectores imponer multas significativamente económicas por violaciones a la ley laboral. El máximo actual es totalmente insuficiente para disuadir a los empleadores de violar la ley. El gobierno de Honduras debe también aplicar multas por violación en lugar de por incidente. Por ejemplo, no hace ningún sentido multar de la misma forma a una compañía empleando a 10 trabajadores, que a otra compañía empleando 1,000 trabajadores; en el caso que ambas hayan incumplido con el pago de salario mínimo legal a todos sus trabajadores. La multa, por el contrario, debería ser por cada caso, en el cual el empleador incumplió la ley. El actual acercamiento, virtualmente garantiza el no cumplimiento, debido a que, la multa siempre será mucho menor que el costo de cumplimiento con la ley. De ser necesario, un Decreto Ejecutivo podría ser emitido para clarificar la ley existente. Aun cuando una multa es impuesta, el empleador falla frecuentemente a pagar la multa; muy poco es hecho para obligarle al pago de la multa o a la corrección de la violación subyacente.

D. LA NOTIFICACIÓN DE LA CREACIÓN DE UN SINDICATO ES DEMASIADO ENGORROSA, GARANTIZANDO ASÍ EL DESPIDO DE LOS FUNDADORES DEL SINDICATO:

Un empleador no es considerado notificado de la existencia de un sindicato hasta que, el Ministerio de Trabajo, efectúa físicamente la notificación a la compañía. Esto es importante ya que, los fundadores del sindicato gozan de protección para no ser despida, desde el momento en que la notificación es efectuada. Sin embargo, la ley ha sido

interpretada para requerir notificación hecha a mano a los representantes legales del patrono en el lugar de empleo. Un patrono puede (y a menudo lo hace) simplemente rehusarse a encontrarse con el inspector de trabajo; de allí que retrasa indefinidamente el reconocimiento legal del sindicato. La ley debería de ser re interpretada para, permitir al oficial notificar por correo, o fax a las direcciones, o números de fax mencionados en los documentos presentados por la compañía en el registro mercantil.

E. PROCEDIMIENTOS INEFECTIVOS PARA EL REINSTALO DE TRABAJADORES DESPEDIDOS POR SUS ACTIVIDADES SINDICALES:

El Ministerio de Trabajo, es incapaz de alcanzar rápidamente el reinstalo de trabajadores despedidos por sus actividades sindicales, o incluso obtener una indemnización completa para aquellos trabajadores que no quieren retornar a su trabajo. El Ministerio de Trabajo debería adoptar procesos acelerados para casos relacionados con despidos injustos de líderes sindicales cubiertos por, fuero sindical, protección del estado, u otros miembros del sindicato que fueron despedidos por sus actividades sindicales. Adicionalmente, los empleadores deberían ser sancionados con multas disuasivas por tales actividades ilegales.

F. AMENAZAS Y ASESINATOS:

Durante el 2009, numerosos sindicalistas (así como otros miembros de las organizaciones de la sociedad civil) fueron amenazados, golpeados, torturados o asesinados por sus actividades contra del golpe de estado de Junio de 2009, en represalia por esa oposición. De acuerdo con ITUC, durante el 2009, 12 sindicalistas fueron asesinados. Más aun, antes y después del golpe, los líderes sindicalistas fueron también amenazados y asesinados por tomar más compromiso en sus actividades sindicales. Tales casos, no fueron plenamente investigados, ni los responsables fueron perseguidos. Dicha violencia en amenazas o asesinatos, no únicamente les previno de ejercitar sus derechos laborales protegidos por legislación laboral; sino, también creó un efecto intimidatorio en el ejercicio de tales derechos en otros trabajadores. El gobierno de los Estados Unidos debe urgir al gobierno de Honduras a que, persiga a los responsables de cualquier amenaza acto de violencia en contra de sindicalistas, relacionado con sus actividades sindicales usuales; así como aquellas actividades relacionadas a favor de la democracia en conexión al golpe del 2009.

Abajo, hay únicamente una lista parcial de sindicalistas que fueron asesinados, agredidos o amenazados entre el 2009 – 2011.

11 de julio del 2009, Roger Iván Bados, Miembro del Bloque Popular y, ex dirigente sindical del SITRATXHONSA, fue asesinado por un desconocido que llegó a su casa de habitación en la Colonia 6 de mayo del sector de la Rivera Hernández en San Pedro Sula, bajo el argumento de buscar a uno de sus sobrinos, cuando Roger se disponía a ingresar de nuevo a su casa el sujeto que se conducía en una bicicleta le disparó por tres ocasiones, impactando en la espalda, y en un costado. En el mismo hecho resultaron heridas su hermana y la esposa de su sobrino.

En Julio del 2009, una bomba estallo en las oficinas centrales del sindicato de trabajadores de la bebida, STIBYS.

El 29 de Julio del 2009, 14 líderes sindicales del Sindicato de Trabajadores la Compañía Nacional de Electricidad (STENEE), fueron detenidos y golpeados por soldados en San Pedro Sula.

El 30 de Julio de 2009, Carlos Reyes, Secretario General del sindicato de trabajadores de la bebida, STIBYS, fue arrestado y golpeado durante una marcha; fue subsecuentemente hospitalizado con el brazo quebrado. Juan Barahona, Presidente la Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH), fue arrestado alrededor de ese mismo periodo de tiempo.

El 30 de julio 2009, Roger Abraham Vallejo Sorino de 38 años, Maestro de Educación Media, miembro del sindicato de profesores, COPEMH recibió un impacto de bala en el rostro durante una protesta. Gravemente herido fue trasladado al Hospital Escuela, falleciendo el 01 de agosto. Un testigo pudo observar que un oficial de policía en posición de cuclillas sobre la cama de un pick up disparaba en dirección a los manifestantes, e impacto a Vallejo Sorino, hiriéndolo mortalmente. Otro profesor miembro de COPEMH, Martin Florencio Rivera, murió después de haber sido apuñalado 27 veces, mientras dejaba el funeral de Vallejo.

Septiembre del 2009: Lorna Redell Jackson y Juana Maldonado Gutiérrez, líderes del Sindicato de Trabajadores de la Compañía Alcoa Fujukura (SITRAFL), fueron disparadas y heridas por dos individuos desconocidos a bordo de una motocicleta en el Progreso.

El 23 de septiembre del 2009: Jairo Sánchez Presidente del SITRAINPOP, coordinador de la resistencia en la Colonia San Francisco. Fue impactado en la cara por una bala disparada por un oficial de la policía. Ese día a las 11.30 a.m. una Patrulla motorizada de dos policías dispararon sin razón alguna contra un grupo de manifestantes al norte de Comayagüela. Después de varias operaciones, Jairo Sánchez murió el 9 de Octubre del 2009.

El 30 de enero del 2010: Blas López Muerto quien era Maestro de Educación Media, dirigente indígena Pech, miembro activo de la Resistencia contra el golpe de estado fue encontrado muerto con disparos, Aldea El Carbonal, Olancho.

El 02 de febrero del 2010: Vanessa Zepeda de 29 años, sindicalista del Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguridad Social (SITRAIHSS), su cuerpo fue arrojado de un vehículo en marcha en las inmediaciones de la Colonia Loarque al sur de Tegucigalpa.

El 3 de febrero del 2010: El cadáver de Vanesa Yanez (Zepeda), miembro del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), fue arrojado desde un vehículo en Tegucigalpa. Testigos declararon que, el cuerpo mostraba señales de tortura.

El 11 de febrero del 2010, hombres encapuchados y a plena luz del día, entraron en la casa de Porfirio Ponce Valle, un oficial nacional del sindicato de trabajadores de la bebida, STIBYS. El 12 de Febrero del 2011, Porfirio Ponce Valle fue seguido por un vehículo Volvo, color blanco, de la fábrica de PEPSI a la oficina de STIBYS en la Colonia Las Brisas de Tegucigalpa.

El 15 de febrero de 2010, a Julio Benitez, miembro del Sindicato Autónomo del Servicio de Agua (SITRASANAAYS), le dispararon hombres a bordo de una motocicleta, frente a su casa. Murió inmediatamente después. Su esposa declaro que, él había recibido numerosas llamadas de amenazas, advirtiéndole que renunciara a su participación con la oposición.

El 24 de febrero del 2010, Claudia Maritza Brizuela, de 36 años, fue asesinada en su casa. Ella era la hija del líder sindical y social, Pedro Brizuela, quien participaba activamente en la resistencia. Personas desconocidas vinieron por la puerta; cuando Claudia Brizuela abrió la puerta, le dispararon y asesinaron en la presencia de sus dos hijos de 2 y de 8 años, respectivamente.

El 25 de mayo del 2010: Douglas Ramón Gómez, oficial nacional de la sucursal de San Pedro Sula del sindicato STIBYS, fue gravemente herido cuando dos hombres armados le dispararon en la espalda durante un atentado contra la oficina de San Pedro Sula del sindicato de trabajadores de la bebida, STIBYS.

El 10 de junio del 2010, Oscar Molina, el cuñado de Porfirio Ponce, y Vicepresidente del sindicato de trabajadores de la bebida, STIBYS, fue asesinado, cuando dos hombres salieron de su vehículo, y a plena luz del día y frente a todos, le dispararon en 42 ocasiones, cuando su vehículo se detuvo en un semáforo.

El 12 de junio del 2010, José Luis Baquedano, General Secretario Adjunto de la confederación sindical CUTH, fue atacado, mientras viajaba junto a su hija y tres nietos en una van. Asaltantes armados, dentro de un micro bus con vidrios polarizados abrieron fuego contra la van. Afortunadamente nadie fue lastimado.

Junio del 2010: Carolina Pineda, la Secretaria de Finanzas del sindicato de trabajadores, COPEMH, sufrió un atentado contra su vida, cuando hombres encapuchados atacaron el vehículo que ella manejaba; disparándole con armas de grueso calibre. Ella fue lo suficientemente afortunada para escapar de sus atacantes; se escondió en una casa particular donde le fue ofrecida protección.

El 29 de julio del 2010: Nelson Eliberto López Reyes, Vicepresidente de la Agencia Colon de Saba, del STIBYS, fue asesinado en Tegucigalpa, por tres hombres armados vistiendo pasamontañas.

El 17 de septiembre del 2010, Juana Bustillo, Presidenta del Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguridad Social (SITRAIHSS), fue asesinada en San Pedro Sula. La señora Bustillo había estado involucrada en la movilización del 15 de Septiembre del 2010, en donde los manifestantes fueron objeto de represión brutal por parte del Estado. La señora Bustillo salía de una reunión del sindicato y estaba manejando a casa, iba con dos acompañantes, cuando un hombre armado disparó contra ellos en varias oportunidades, huyendo después de la escena. Fue llevada a emergencias del IHSS, donde murió aproximadamente una hora después.

El 1 de marzo del 2011: Eduardo Argueta Santos, Vicepresidente del Local 2 de San Pedro, del Sindicato de Bebidas y Trabajadores Similares (STIBYS), fue golpeado y disparado en la cara por dos hombre no identificados, en el camino de su casa a su trabajo en la fábrica de cerveza. STIBYS, recientemente ha denunciado ser el blanco de una campana sistemática de violencia en contra de sindicalistas en Honduras.

26 de marzo del 2011: Jaime Donaire, miembro del Sindicato de Trabajadores del Registro Nacional (SITRARENAPE), fue asesinado.

Marzo del 2011: El gobierno inicio una ola de violencia en respuesta a protestas lideradas por la Asociación de Profesores de Secundaria (COPEHM), entre otras cosas, por corrupción, salarios, y la iniciativa de reforma educativa, la cual es vista como la base de la privatización de la educación pública en el país. La policía hizo uso excesivo de la fuerza en contra de los manifestantes, la cual incluía: golpear a la gente con batutas, y el lanzamiento de bombas de gases lacrimógenos entre la multitud. El 18 de Marzo, de ese mismo año, Ilse Ivania Velásquez Rodríguez, una profesora, fue muerta cuando fue golpeada en la cabeza por una bomba de gas lacrimógeno, la cual fue disparada a corta distancia, y posteriormente fue golpeada por un vehículo. En ese mismo día, Adalid Romero, un líder sindical, fue también golpeado en la cabeza por policías que blandían batutas.

G. PLAN NACIONAL DE EMPLEO POR HORA

El 5 de Noviembre del 2010, el gobierno emitió el Decreto 230-2010, “Plan Nacional de Empleo por Hora.” El decreto, ha sido enmarcado como una ley anti crisis, de temporal duración; ideado para crear buenos trabajos y evitar el desempleo y sub empleo causado por la crisis económica mundial.⁶⁷ Sin embargo, el decreto permite a los empleadores registrarse para poder contratar: trabajadores temporales (y por tanto precarios), trabajadores a medio tiempo y trabajadores por tiempo limitado. El hecho de que trabajadores permanentes, enfrenten ya obstáculos abrumadores para ejercitar la libertad de asociación y demás derechos sindicales, preocupa de sobre manera a los sindicatos que este cambio a trabajadores temporales significara que, la habilidad para ejercitar tal derecho de asociación y contratación colectiva, será aun más difícil. Más aun, los sindicatos en Honduras alegan que, el gobierno de Honduras ha fallado en tener

⁶⁷ Advertencia, el Artículo 2.4 del decreto, explícitamente declara que, una de sus intenciones es estimular el clima de inversiones en el sector público y privado.

suficientes consultas con los trabajadores sindicalizados, acerca de esta gran reforma al mercado laboral.⁶⁸

Bajo el plan, el cual debe durar 3 años (mismo que podría ser extendido), los empleadores podrían contratar trabajadores por hora, medio tiempo (diurno, nocturno y mixto), o para jornada completa (diurna, nocturna, o mixta); bajo contratos de términos cortos, o contratos para trabajos o servicios específicos. Los contratos pueden ser tan cortos como, dos horas por día en las áreas rurales o tres horas al día en áreas urbanas.⁶⁹ Los empleadores del sector privado, pueden contratar hasta un 40% de su fuerza laboral bajo esta forma de contratación (sin contar los trabajadores de temporada, los cuales están ya bajo esta forma de contrato). Compañías con entre 1-15 trabajadores podrían contratar igual número de trabajadores temporales bajo este plan.⁷⁰ Los centros de llamadas, parecen estar excluidos de estas limitaciones.⁷¹ Bajo este plan, los trabajadores deben de ser pagados no menos de lo que les correspondería a prorrata del salario mínimo mensual, y de acuerdo con las horas trabajadas. En lugar de los bonos mensuales 13°, 14°; y vacaciones (al cual tendrían derecho si fuesen trabajadores permanentes), estos trabajadores recibirán un 20% de la base del pago como compensación (a menos que ellos sean pagados por pieza; por lo anterior, podrían ser denegados ese 20% si no llenan las mismas metas de producción que los trabajadores permanentes.) El decreto es claro en que solo regula los derechos que los trabajadores pueden gozar, aunque provee que los trabajadores temporales, empleados bajo el plan, están protegidos en sus derechos fundamentales, aplicables también a trabajadores permanentes, tales como las ocho convenciones fundamentales de la OIT.

De acuerdo a información remitida por el gobierno a, el Comité en Aplicación de Estándares, de la OIT, son pocos los contratos de empleo, que bajo este programa, han sido registrados. Lo anterior podría significar que, el programa ha sido inefectivo en la generación empleos; o, que los contratos de trabajo no han sido registrados (o ambas). En efecto, el gobierno indicó que 72 compañías afirmaban haber usado el programa; sin embargo, únicamente 35 están registradas.⁷²

Las mayores preocupaciones expresadas por las confederaciones sindicales sobre esta ley son:

- 1) Trabajadores temporales, según el Artículo 510 del Código de Trabajo son, para todos los medios y propósitos, incapaces de formar o unirse a un sindicato. Los trabajadores temporales debido a que, no acumulan señoreaje, y no pasan el período de prueba, pueden ser despedidos en cualquier momento y por cualquier

⁶⁸ El 31 de Marzo del 2011, tres federaciones hondureñas: CUTH, CGT, y CTH, presentaron contra el Decreto 230-2010, una representación conjunta ante la OIT, bajo el Artículo 24 de la Constitución.

⁶⁹ Ver Artículo 3 del Decreto

⁷⁰ Ver, Artículo 4 del Decreto.

⁷¹ Ver, Artículo 3.2 del Decreto.

⁷² OIT, Información y reportes en la aplicación de las Convenciones y Recomendaciones, Reporte del Comité en la Aplicación de Estándares, Junio del 2011, p. 90, disponible en línea:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157818.pdf

razón. No gozan por tanto, de protección del estado ni del fuero sindical. El movimiento hacia contratar más trabajadores temporales, imposibilita la habilidad de los trabajadores contratados bajo este programa para ejercer sus derechos fundamentales. Abogados hondureños consultados, creen que el Artículo 7 del Decreto 230-2010, el cual afirma dar el derecho de organizar a los trabajadores temporales, es enteramente de carácter exhortatorio y no cambia el estatus legal de los trabajadores temporales, tal como está previsto en la ley.

- 2) Mientras que los trabajadores bajo el programa recibirán un 20% de bonificación (en algunos casos y únicamente si se alcanzan las metas de producción) en vez de ciertos beneficios a los cuales tendrían derecho si fuesen trabajadores permanentes. Los Trabajadores temporales no tienen los mismos derechos que los trabajadores permanentes por realización del mismo trabajo; lo cual crea dos niveles de trabajadores realizando el mismo trabajo.

Este decreto debilita la adherencia de trabajadores a derechos laborales internacionalmente reconocidos. Una de las motivaciones de este decreto era el atraer inversiones a los sectores productivos, una motivación que viola el compromiso de GoH en Capítulo 16 de DR-CAFTA. La OTLA debería de investigar si, esta jugada, la cual redujo la estabilidad laboral y permite la contratación de grandes grupos de trabajadores sin la oportunidad de sindicalizarse; lo cual esta intencionado o lo estaba para animar el comercio con los Estados Unidos; o si anima el establecimiento, adquisición, expansión o retención de las inversiones en Honduras, esto en violación del Artículo 16.2.2 DR-CAFTA.

IX. CONCLUSIÓN

Estos casos proveen evidencia substancial de que, el gobierno de Honduras de forma sostenida, y un curso recurrente de acción o inacción ha fallado al honrar sus compromisos bajo el Capítulo 16 de DR-CADTA. El gobierno de los Estados Unidos debería aceptar la petición y conducir una meticulosa investigación de todos estos casos; los cuales nosotros creemos sustentan enteramente los reclamos aquí realizados. Los peticionarios pueden agregar numerosos casos adicionales durante la etapa de investigación. Previo a la terminación de la investigación, el gobierno de los Estados Unidos, debería invocar inmediatamente la etapa de “Consultaciones” y requerir que, el gobierno de Honduras tome todas las medidas necesarias para atender los obstáculos legales e institucionales que le impiden el efectivo cumplimiento de sus leyes laborales; así como, remediar en la mayor parte de lo posible los casos individuales aquí mencionados. Si las consultaciones no alcanzan una resolución satisfactoria, el gobierno de los Estados Unidos debería invocar el mecanismo de resolución de disputas, y proceder hasta el punto en que el gobierno de Honduras cumpla con el tratado de comercio.

Esta queja es presentada ante la OTLA, en nombre de todos los peticionarios, por el AFL-CIO, el 26 de marzo de 2012.

Cathy Feingold (firmado)
AFL-CIO

APÉNDICE I

1. JERZEES CHOLOMA

a. HECHOS

El 13 de marzo de 2007, SITRAJERZEES celebró su asamblea fundadora con 83 trabajadores/as firmando como miembros fundadores del sindicato. Represalias de parte de la empresa ocurrieron rápidamente. En los próximos días, Jerzees Choloma despidió a nueve de los miembros fundadores del sindicato, citando una “reducción del personal”. Ningún otro trabajador fue despedido, y no hay evidencia de una reducción del número de pedidos. Tres días después, el 16 de marzo, el sindicato preparó nuevos documentos fundadores debido a la preocupación que el despido de algunos de sus miembros fundadores nombrados en los documentos fechados el 13 de marzo, invalidaría esos documentos. Esta vez, 72 trabajadores/as firmaron como fundadores del sindicato. El sindicato presentó la lista y los demás documentos requeridos al Ministerio de Trabajo el 21 de marzo.

En marzo, el sindicato solicitó al Ministerio de Trabajo que nombre un inspector para acompañar a los/as representantes del sindicato a la fábrica de Jerzees Choloma para presentar la notificación de la fundación del sindicato al representante de la empresa. Evangelina Argueta, la coordinadora regional de la CGT, hizo la solicitud directamente a la directora regional del Ministerio, Lucía Rosales, quien nombró al inspector laboral Raúl Barahona a desempeñar dicha función. Al mismo tiempo, la Sra. Argueta le informó a la Sra. Rosales sobre los despidos.

Al día siguiente, el inspector Barahona fue a la fábrica con una trabajadora llamada Blanca Lisseth Álvarez y la Sra. Argueta, para intentar notificar la empresa de la formación del sindicato.⁷³ No pudieron presentar la notificación, debido a que los guardias de seguridad, actuando a petición de Jerzees Choloma, les negaron el acceso al Polígono Industrial Zip Choloma donde se ubica la fábrica. Durante los próximos dos días, la gerencia despidió a cinco miembros fundadores más, incluso la trabajadora quien había intentado presentar la notificación a la empresa. Temiendo más despidos, el sindicato decidió demorar los otros intentos de notificar la gerencia.

El 2 de mayo, la Sra. Argueta visitó el Ministerio para solicitar por segunda vez una notificación de la formación del sindicato. El inspector Walter Zelaya fue nombrado al caso y fue informado por la Sra. Rosales de los despidos más recientes de miembros sindicales. Dos de los miembros fundadores del sindicato, junto con la Sra. Argueta y el Sr. Zelaya, fueron al polígono industrial, y otra vez fueron negados el acceso a las instalaciones. El grupo esperó afuera de la zona hasta las 7:00 PM, intentando entrar para presentar la notificación lo cual no se llevó a cabo. Entre el periodo comprendido entre el

⁷³ Argueta habló con Raúl Barahona cuando fueron juntos a la fábrica, y le dijo específicamente sobre la primera oleada de despidos.

2 de mayo y el 5 de junio, la compañía realizó ciertos despidos de miembros del sindicato.

El 5 de junio, un miembro sindical, Evangelina Argueta y el inspector laboral Walter Zelaya intentaron por tercera vez notificar a la empresa de la formación del sindicato. Al llegar al polígono industrial, Eva Fuñez, la gerente de recursos humanos a nivel del polígono, les informó que ninguna persona en Jerzees Choloma se podía reunir con ellos. Al intentar la notificación por tercera vez, Argueta habló con Rosales de nuevo sobre los despidos que se dieron entre el 2 de mayo y el 5 de junio. Durante la visita al polígono industrial para intentar presentar la notificación, Argueta de nuevo mencionó los despidos a Walter Zelaya.

El 6 de junio, la fábrica despidió a otro miembro fundador del sindicato. El 7 de junio, un miembro del sindicato y un representante del Ministerio de Trabajo intentaron por cuarta vez notificar formalmente a la empresa de la formación del sindicato. En esta ocasión, una representante de Jerzees Choloma por fin acordó reunirse con ellos en una oficina fuera de la fábrica. Esa persona, Loessy Barrera, se identificó como una representante legal de la empresa. La Sra. Barrera firmó el documento de notificación, así reconociendo que la fábrica había sido notificada de la formación del sindicato. De tal forma la fábrica obtuvo una copia de la lista completa de los miembros fundadores del sindicato. Semejante a otros casos, antes de intentar realizar la notificación, Argueta habló con Rosales sobre el hecho de que otro trabajador fue despedido el 6 de junio. Durante la visita a la zona, Argueta habló con Zelaya sobre el despido del 6 de junio.⁷⁴

Hasta donde sabe Evangelina Argueta, el cuerpo de inspectores nunca sancionó a Jerzees Choloma por no haberle permitido el acceso al inspector a la planta en tres ocasiones, en marzo, mayo y junio.

Empezando ese mismo día, la fábrica pasó a despedir a la mayoría, si no todos, de los restantes miembros fundadores del sindicato – aproximadamente 60 despidos en un período de siete días. Según testimonios creíbles de trabajadores/as, no hubo un despido a gran escala de trabajadores/as no miembros de sindicatos durante ese tiempo. En el caso de la mayoría de los/as trabajadores/as despedidos/as, la gerencia les informó que los/as estaban despidiendo debido a una “reducción del personal” general. Sin embargo, la mayoría de aquellos/as que fueron despedidos/as como parte de dicha reducción fueron miembros sindicales, en una fábrica en la cual el sindicato en ese momento representaba menos del 10% de la mano de obra. El comité de liderazgo del sindicato nunca entabló demandas judiciales o administrativas contra Jerzees Choloma por despidos injustos, debido a que les habían pagado el 100% de sus beneficios y ellos pensaban que un juicio sería en vano.

⁷⁴ En la mañana del 7 de junio, antes del intento de notificación, Zelaya había recibido una carta de despido efectivo el día siguiente; debido a que no era efectivo hasta el siguiente día, él continuó con el intento de notificación. Argueta plantea como hipótesis que (a) el despido de Zelaya tenía que ver con el hecho de que él era demasiado diligente en vista de la empresa al ayudarlo al sindicato presentar la notificación en dos ocasiones previas y (b) el hecho de que la empresa les permitió presentar la notificación el 7 de junio, se debe a que la empresa había creído, en ese momento, que el inspector Zelaya ya había sido despedido.

Para el 14 de junio, casi todos los 72 miembros fundadores del sindicato establecido el 16 de marzo se habían ido. La gran mayoría fue despedida; unos pocos habían renunciado. El 14 de junio, Argueta presentó una denuncia por escrito a Rosales en el Ministerio sobre los despidos de los trabajadores/as de Jerzees Choloma. Después de los despidos en el período del 7 al 14 de junio, Rosales le dijo a Argueta que iba a reunirse con la empresa para discutir lo que estaba ocurriendo. En dicha reunión, la empresa le informó a Rosales que estaba recortando el personal y que no tenía nada que ver con el sindicato. No hubo ninguna investigación adicional realizada.

Después del despido de casi todos los miembros fundadores entre marzo y mediados de junio, el sindicato intentó reconstituirse a través de introducir un nuevo grupo de miembros. Después de varios meses de organización, el sindicato se reconstituyó a principios de septiembre. El nuevo sindicato, como su predecesor, estaba afiliado con la CGT.

En la noche de miércoles, el 12 de septiembre de 2007, se celebró una reunión entre el sindicato y un investigador de una ONG enfocada en los derechos del trabajador. La reunión se organizó como parte de la metodología estándar investigativa de la ONG en una investigación provocada por una querrela, la cual implica reunirse formalmente con el demandante – en este caso, el sindicato. Asistieron 50 trabajadores/as actuales de Jerzees Choloma quienes eran miembros del sindicato, junto con un abogado representando el sindicato de parte de la confederación sindical CGT. La reunión se realizó en el patio trasero de la oficina de la CGT, el cual es parcialmente visible de la calle en la cual la oficina está ubicada. Se observaron miembros de la gerencia de la fábrica en un vehículo, manejando muy despacio frente al lugar de la reunión, mientras estaba en curso la reunión.

El jueves, 13 de septiembre, el representante de la confederación sindical preparó los documentos para presentar al gobierno, incluso una lista de los 56 miembros fundadores del nuevo sindicato. Según miembros sindicales y el representante del sindicato, el sindicato había agendado una reunión para el siguiente día, viernes, 14 de septiembre, en la cual los miembros fundadores iban a firmar los documentos oficiales para la formación del sindicato, los cuales serían presentados el próximo lunes, 17 de septiembre, al gobierno. En la mañana de viernes, 14 de septiembre, Jerzees Choloma despidió a aproximadamente 22 de los miembros fundadores del nuevo sindicato. La gran mayoría de los/as trabajadores/as despedidos/as habían asistido a la reunión con el investigador de la ONG el miércoles por la noche, 36 horas antes de los despidos. Pocos o ninguno de los miembros no sindicales fueron despedidos. El 19 de Septiembre, Russell Corp. anuncio de qué tenía la intención de cerrar su fábrica Jerzees de Choloma en los siguientes meses. En los días siguientes, Argueta habló de nuevo con Rosales en el Ministerio sobre los despidos, sobre el anuncio de la empresa que la fábrica iba a cerrar y sobre el hecho de que la empresa negaba cooperar con la investigación de la ONG. El Ministerio de Trabajo no realizó ninguna investigación en ningún momento de los despidos descritos anteriormente.

El 24 de octubre, Russell acordó un programa de remedio con la ONG, el cual incluyó el reintegro de todos los miembros sindicales despedidos ilegalmente de Jerzees Choloma, y Jerzees de Honduras (ver caso a continuación) y el pago de sus salarios no abonados. En noviembre y diciembre, los/as trabajadores/as fueron reintegrados/as o dados/as la oportunidad de recibir indemnización por despido, incluso el pago de sus salarios no abonados desde el momento del despido. Eventualmente 142 de 145 trabajadores/as fueron elegibles, y fueron contactados/as exitosamente y se les proveyó sus salarios no abonados, mientras que 62 aceptaron ser reintegrados/as.

Inicialmente, Russell había acordado darles la opción a los/as trabajadores/as de regresar al trabajo en Jerzees Choloma o Jerzees de Honduras, pero al final solo reintegró a los/as trabajadores/as a sus respectivos últimos lugares de trabajo. Al fin de marzo de 2008, Jerzees Choloma cerró. En las semanas previas al cierre, Russell acordó darles a todos/as los/as trabajadores/as de Jerzees Choloma la opción de transferir a Jerzees de Honduras. Al final, todos/as los/as trabajadores/as reintegrados/as fueron despedidos/as de nuevo justo antes de o durante el cierre de Jerzees de Honduras en enero de 2009. Varias investigaciones – incluso por un antiguo experto laboral de la OIT – encontraron que el cierre fue motivado en gran parte por el odio anti-sindicato.

En noviembre de 2009, Russell Athletic/Fruit of the Loom se comprometió a volver a contratar e indemnizar a los/as 1.200 trabajadores/as despedidos/as de Jerzees de Honduras, abrir una nueva fábrica sindicada en Honduras y tomar pasos concretos para respetar y reconocer el derecho de libertad de asociación de los/as trabajadores/as en las siete plantas actuales de la empresa en Honduras. Estos acuerdos incluyen medidas sin precedentes en Centroamérica en materia de la protección de la libertad de asociación. Incluyen: (a) el acceso del sindicato a, y entrenamientos conjuntos sindicato-gerencia sobre la libertad de asociación en, todas las plantas no sindicadas en Honduras; (b) la neutralidad de la empresa en lo que concierne futuros esfuerzos sindicales organizativos y (c) mecanismos para la resolución de disputas por terceros. Fue importante que la empresa también acordó eliminar gradualmente los sistemas ‘solidaristas’ actuales de representación de empleados/as en sus plantas no sindicadas, para asegurar que éstos no obstruyan el ejercicio de los/as trabajadores de su libertad de asociación.

b. LEYES LABORALES DOMÉSTICAS VIOLADAS

Discriminación Anti-Sindicato: El Artículo 10 del Código Laboral prohíbe represalias contra trabajadores/as que son calculadas a impedir su ejercicio de los derechos garantizados por la Constitución y el Código Laboral.⁷⁵ El Artículo 96(3) del Código Laboral dispone que “se les prohíbe a empleadores despedir sus trabajadores/as, o tomar cualquier otra acción adversa contra ellos/as, debido a su membresía en un sindicato o su participación en actividades sindicales”. El Artículo 469 establece que cualquier persona que perjudique el derecho de asociación a través de amenazas o violencia, será castigada

⁷⁵ El Artículo 10 dispone en la parte pertinente: “Es prohibido emprender represalias contra trabajadores/as con el propósito de impedir, parcial o completamente, que ejercen sus derechos que les ha conferido la Constitución, el presente Código [Laboral], sus reglamentos u otras leyes laborales . . .”

a través de una multa.⁷⁶ El momento fijado para los despidos, el estado de los/as trabajadores/as despedidos/as como activistas sindicales y las declaraciones por los gerentes, indican claramente que los despidos fueron motivados por el odio anti-sindicato.⁷⁷ De hecho, la gerencia luego admitió que había despedido los/as trabajadores/as debido a sus actividades sindicales.

La Protección del Estado: El Artículo 517 del Código Laboral provee protección especial contra el despido para los miembros fundadores de un sindicato una vez que hayan exitosamente notificado a la fábrica. Esta disposición les protege a los/as trabajadores/as del despido sin autorización previa del gobierno, por cualquier razón. La única circunstancia en la cual un empleador legalmente puede despedir a un miembro fundador de un sindicato mientras esté en efecto esta protección, es si la Administración General de Trabajo o el Ministerio de Trabajo le otorgue al empleador la autorización para hacerlo, en base a un hallazgo afirmativo que hubo “causa justa” para despedir al/la trabajador/a (p.ej., una infracción disciplinaria que justifique el despido). En este caso, los miembros fundadores del sindicato en Jerzees Choloma estaban protegidos por la protección del Estado en el momento de los despidos masivos del 7 al 13 de junio.⁷⁸

Fuero Sindical: El Artículo 516 del Código Laboral provee protección especial contra el despido a los líderes sindicales que hayan sido electos, la cual es conocida como el ‘fuero sindical’. Un empleador sólo puede despedir legalmente a un/a trabajador/a quien haya sido electo/a al comité de liderazgo del sindicato, después de haber obtenido autorización previa del gobierno, en base a un hallazgo que el despido es justificado debido a causa justa. Sin embargo, a diferencia de la ‘protección del Estado’, los miembros del comité sindical están protegidos del despido apenas que el sindicato haya celebrado su asamblea y elegido su liderazgo (contrario a solamente después de la notificación al gobierno y la gerencia de la fundación del sindicato).⁷⁹ En este caso, la membresía del comité estuvo

⁷⁶ El Artículo 469 sobre la “Protección del Derecho a Asociarse” afirma en la parte pertinente: “Cualquier persona quien, a través de violencia o amenazas, intente de cualquier forma perjudicar el derecho de libertad de asociación, será punida por medio de una multa de doscientos a diez mil lempiras (L 200,00 a L 10.000,00), la cual será impuesta por el Cuerpo General de Inspectores Laborales . . .”

⁷⁷ Ver Worker Rights Consortium [Consortio de Derechos del Trabajador] (WRC), *Assessment re Jerzees de Choloma (Honduras): Report of Findings and Recommendations* [Un balance respecto a Jerzees de Choloma (Honduras): Un informe de hallazgos y recomendaciones], 3 de octubre de 2007, http://www.workersrights.org/freports/Jerzees_Choloma_Report_10-03-07.pdf

⁷⁸ Como se mencionó en el Informe de WRC fechado el 3 de octubre de 2007: “Esta protección fue confirmada en un documento proveído al sindicato por el Ministerio de Trabajo de Honduras, poco después de que la gerencia fue formalmente notificada de la fundación del sindicato el 7 de junio. WRC obtuvo una copia de dicho documento. En el despido de aproximadamente 60 miembros fundadores del sindicato en ese momento, la gerencia de la fábrica no solicitó ni obtuvo la aprobación previa de las autoridades hondureñas. Por dicha razón, los despidos, a pesar de su propósito subyacente, violaron los derechos de los/as trabajadores/as dispuestos en el Artículo 517 del Código Laboral”.

⁷⁹ El Artículo 516 afirma: “Los/as trabajadores/as quienes son miembros del Comité de Liderazgo de una organización sindical, desde el momento de ser electos/as hasta seis (6) meses después de que hayan completado sus mandatos, no pueden ser despedidos/as de sus puestos sin prueba previa ante el Juez Laboral Oficial o ante el Juez Civil en su ausencia, que causa justa existe para terminar el contrato. El juez, emitiendo una sentencia sumaria, resolverá los procedimientos. Esta ley sólo es aplicable al Comité Central de Liderazgo, cuando los sindicatos están organizados en secciones y subsecciones”. (Traducción del WRC)

identificada en un documento fundador fechado el 16 de marzo de 2007. Por lo tanto, la protección estaba en efecto cuando la fábrica empezó a despedir miembros del comité de liderazgo del sindicato: la primera persona fue despedida el 23 de marzo y los seis miembros restantes del comité de liderazgo fueron despedidos en junio.

En el caso de cada uno de dichos despidos, la fábrica no solicitó ni recibió la autorización del gobierno; en cambio, la fábrica despidió a los/as trabajadores/as sin aún reivindicar causa justa.

c. FALTA APLICACIÓN DE LEYES LABORALES NACIONALES

Despido de Organizadores Sindicales:

Se le informó al Ministerio de Trabajo sobre los despidos ilegales por lo menos 10 veces entre marzo y septiembre de 2007. Esto incluyó nueve veces verbalmente y una vez por escrito, exigiendo una investigación urgente – en cada caso inmediatamente después de ocurrir los despidos ilegales. Sin embargo, el Ministerio en ningún momento emprendió una investigación de los hechos o aplicó cualquier sanción a la empresa. Al final, los/as trabajadores/as fueron reintegrados/as, pero sólo a través de la intervención de universidades en EEUU que presionaron fuertemente a Russell a llevar a cabo un remedio, después de la investigación realizada por el *Worker Rights Consortium* [Consortio de Derechos del Trabajador]. El Ministerio no jugó ningún rol en conseguir el reintegro de los/as trabajadores/as. Los/as trabajadores/as luego fueron nuevamente despedidos/as ilegalmente, después de haber sido transferidos/as a Jerzees de Honduras. No se ha realizado ningún remedio de esos despidos.

El Código Laboral declara que los/as inspectores/as tienen el deber de intervenir en conflictos entre empleadores y trabajadores, cuando están enterrados de tales disputas.⁸⁰ El Código Laboral también impone una obligación en los/as inspectores/as de realizar investigaciones de empresas luego de recibir querrelas verbales o escritas de violaciones de leyes laborales.⁸¹ Cualquier persona puede alertar a los/as inspectores/as de tales violaciones.⁸² Según el Código Laboral, los/as inspectores/as deben informar a sus administradores/as sobre toda irregularidad que surgiera en el transcurso de su investigación; el Cuerpo General de Inspectores entonces debe decidir si se debe sancionar o no el empleador⁸³, esto se da hasta después de estudiar los informes de los inspectores.

Falta de Cooperación con los/as Inspectores/as del Ministerio:

Empezando en marzo de 2007, Jerzees Choloma negó el acceso durante un período de 11

⁸⁰ Artículo 617(d).

⁸¹ *Id.* Artículo 618; *ver también* Constitución hondureña, Artículo 138 (el cual declara que “para efectuar las leyes laborales, el Estado monitoreará e inspeccionará las empresas, y aplicará sanciones establecidas por ley”).

⁸² Artículo 628.

⁸³ Artículos 618-21; *ver también* Artículo 625.

semanas a los inspectores del Ministerio quienes querían notificar a la empresa de la formación del sindicato. La empresa no se reunió con los inspectores hasta su cuarto intento de notificar, el 7 de junio de 2007. En ese momento la gerencia recibió de la delegación, la notificación formal junto con una lista de los nombres de cada miembro fundador del sindicato. La razón por la cual el gobierno provee esta lista, es asegurar que la gerencia conoce los nombres de los/as trabajadores/as que se le es prohibido despedir. Entonces la gerencia, empezando ese mismo día, sistemáticamente despidió a casi todos/as los/as trabajadores/as en esa lista quienes todavía trabajaban para la empresa.

El Artículo 618 autoriza a los/as inspectores/as laborales a realizar inspecciones en cualquier momento y siempre que sea necesario; pueden entrevistar a los/as trabajadores/as, el personal de la empresa y solicitar todo tipo de documento.⁸⁴ El Artículo 617 del Código Laboral autoriza al Ministerio a multar un empleador por rehusar cooperar con los agentes del Ministerio quienes están desempeñando sus funciones legales, aunque la multa máxima es de solamente alrededor de \$265,00.⁸⁵ A pesar de esta flagrante falta de cooperación con los/as inspectores/as del Ministerio, el Ministerio no aplicó ninguna sanción ni recomendó una acción judicial en contra de la empresa.

2. JERZEES DE HONDURAS

a. HECHOS

A finales de junio de 2007, trabajadores/as celebraron una asamblea fundadora, para establecer un sindicato local asociado con CGT, la confederación sindical nacional. El 4 de julio, el sindicato preparó su notificación legal con una lista de los 106 miembros fundadores, y lo presentó al Ministerio de Trabajo el 10 de julio. Más tarde ese día, representantes del sindicato, junto con un inspector laboral, intentaron formalmente notificar a la empresa de la formación del sindicato. Loessy Barrera, una de las consejeras legales de la empresa, fue designada por la empresa para reunirse con el grupo. Debido a recientes experiencias previas con la Sra. Barrera, el inspector pensó que la Sra. Barrera de hecho no era la representante legal de la empresa para el propósito de la notificación, y por lo tanto, rehusó avanzar con el proceso de firmar.

Ese mismo día, la fábrica despidió a 10 de los miembros fundadores del sindicato. Inmediatamente después, los trabajadores quienes habían acompañado a los inspectores a la planta fueron al Ministerio de Trabajo para solicitar una inspección. Los trabajadores les dijeron a los inspectores en ese momento que creían que habían sido despedidos por su participación en el sindicato. El Ministerio de Trabajo nunca realizó una inspección sobre la legalidad de los despidos. Si bien el Ministerio de Trabajo le convocó a la

⁸⁴ Artículo 618; *ver también* Artículo 614 (I)(a), 617(a).

⁸⁵ El Código le otorga al Cuerpo General de Inspectores Laborales la autoridad para imponer multas en los empleadores, de 100,00 a 5.000,00 lempiras (US\$5 a US\$265,00), por infracciones de las disposiciones del Código que no estipulan multas específicas. El Artículo 625(d) del Código Laboral de Honduras, texto ordenado por el Decreto No. 978; *ver también* Artículo 597(i) (el cual establece que el Cuerpo General de Inspectores Laborales también puede imponer sanciones dispuestas por el Código).

empresa a dos reuniones de conciliación, los representantes de la empresa nunca asistieron. El Ministerio no hizo más esfuerzos en cuanto a dichos despidos.

El 11 de julio, varios de los miembros fundadores del sindicato quienes habían sido despedidos el día anterior, acompañaron al inspector laboral en un segundo intento de notificar la empresa. Nuevamente, la fábrica envió a Loessy Barrera para reunirse con ellos en la oficina del polígono industrial. Según los testimonios de los/as trabajadores/as, ella firmó dos copias del acta reconociendo la notificación oficial, incluso una para el Ministerio. La Sra. Barrera tomó el tercer documento, que tenía la lista de los nombres de todos los miembros fundadores del sindicato, y lo rompió en dos pedazos y declaró que ella había hecho eso porque ella no era la representante legal oficial, y que por lo tanto, no podía aceptar formalmente la notificación. Luego ella se llevó los dos pedazos de la lista consigo y regresó a la fábrica. Más tarde ese día, el Ministerio de Trabajo le dio un documento al sindicato estableciendo que “la protección del Estado” estaba en efecto para los miembros fundadores del sindicato cuyos nombres habían sido presentados a la fábrica. El documento era una lista de los nombres de 82 miembros fundadores.

En el transcurso de las próximas dos semanas, la fábrica despidió a por lo menos 25 de los miembros fundadores del sindicato en varias oleadas. Según los testimonios de los/as trabajadores/as, sólo unos/as pocos/as trabajadores/as no sindicados/as fueron despedidos/as en las fechas en que se despidió los miembros sindicales. Muy pocos/as de los/as trabajadores/as que fueron despedidos/as en la segunda y la tercera oleada fueron al Ministerio de Trabajo para quejarse, debido a que no conocían ningún seguimiento tomado en relación a los esfuerzos del primer grupo.

El 24 de octubre de 2007, Russell acordó un programa de remedio con el *Worker Rights Consortium* [Consortio de Derechos del Trabajador] (WRC) que incluyó el reintegro de todos los miembros sindicales quienes habían sido despedidos ilegalmente a Jerzees de Honduras (y Jerzees Choloma), y el pago de sus salarios no abonados. En noviembre y diciembre, los/as trabajadores/as de Jerzees de Honduras y Jerzees Choloma (ver más arriba) fueron reintegrados/as o proveídos/as la oportunidad de recibir indemnización por despido, incluso el pago de los salarios no abonados a partir del momento de su despido. Al final de cuentas, 142 de los/as 145 trabajadores/as despedidos/as fueron contactados/as exitosamente y se les proveyó sus salarios no abonados, mientras que 62 aceptaron ser reintegrados/as. Es importante notar que el gobierno no tuvo ningún papel en hacer que la empresa cumpliera con la ley.

En diciembre de 2007, el sindicato presentó documentos al Ministerio de Trabajo para ser otorgado personería jurídica. Aunque la ley requiere que la solicitud sea procesada dentro de 30 días, la personería jurídica del sindicato no fue otorgada hasta el 26 de mayo de 2008 – más de seis meses después de que el sindicato presentó los documentos al Ministerio de Trabajo.

El 16 de enero de 2008, el sindicato solicitó que el Ministerio realizara una investigación acerca de la falta de la empresa de calcular la bonificación del “séptimo día” de los/as

trabajadores/as de acuerdo con la ley. El 28 de enero, el Ministerio acusó recibo del documento e informó que había nombrado al inspector Raúl Barahona para confirmar que la empresa estaba pagando los/as trabajadores/as correctamente, y si no lo fuera, debía de hacer los ajustes necesarios. El 5 de febrero, el Ministerio convocó una reunión de conciliación con el sindicato y la empresa en relación a este asunto. El 25 de marzo, la oficina local del Ministerio emitió un informe encontrando que la empresa estaba violando la ley en cuanto a la manera en que estaba calculando el pago de la bonificación del ‘séptimo día’. El inspector le advirtió a la empresa que tenía tres días en los cuales debía hacer ajustes o si no sería multada.⁸⁶⁸⁷

A principios de junio, el sindicato llevó a cabo un evento en las oficinas de la CGT para celebrar el otorgamiento de su personería jurídica; Lucía Rosales, la jefa regional del Ministerio de Trabajo, fue invitada y asistió al evento. Los/as representantes del sindicato le dijeron que temían que la empresa cerrara en forma de represalia por la organización del sindicato, y que los gerentes habían específicamente amenazado a trabajadores/as al respecto. La misma Sra. Argueta, de la CGT, también le comunicó a Rosales estas preocupaciones. Ella le dijo a Rosales que William Collins, el abogado de Russell, le había intentado sobornar de parte de Russell para que ella dejara de realizar actividades de organización sindical, y que la empresa no podía tolerar un sindicato.

El 31 de julio, el 5 de agosto y el 6 de agosto, la Sra. Argueta le informó al inspector José Ángel Portillo que la empresa estaba amenazando a los/as trabajadores/as que la planta cerraría, si ellos continuaran a organizarse y presionar por un acuerdo sobre la negociación colectiva. El 25, 26 y 28 de agosto, la Sra. Argueta habló con el inspector acerca de las amenazas de cierre anti-sindicato, en el contexto de un intento de emprender una investigación sobre la gerencia al hacer circular una petición anti-sindicato dentro de la planta.⁸⁸ Argueta, de la CGT, habló con la inspectora Rosales sobre las amenazas de cierre provenientes de la gerencia en por lo menos cinco ocasiones entre el 11 de julio, cuando el sindicato y la empresa celebraron su primera reunión de negociación, y el anuncio del cierre en octubre.

Del 11 de julio, cuando las partes comenzaron negociaciones sobre el contrato, hasta el 3 de octubre de 2008, cuando el sindicato de trabajadores/as declaró un punto muerto, las

⁸⁶ El 16 de julio, el Ministerio de Trabajo le informó al sindicato que, debido a que el sindicato no tenía personería jurídica cuando presentó su querrela al Ministerio de Trabajo sobre el asunto de la bonificación del ‘séptimo día’, las acciones tomadas por la oficina del Ministerio de Trabajo en San Pedro Sula fueron declaradas nulas. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo está obligado bajo el Código Laboral de investigar las violaciones del Código Laboral presentadas ante sí. Además, la querrela del sindicato estaba relacionada a todos/as los/as trabajadores/as, y no fue una solicitud presentada con el propósito de beneficiar solamente el sindicato o los miembros sindicales. El informe de la oficina local del Ministerio de Trabajo, no distinguió de ninguna forma entre los miembros sindicales y no sindicales.

⁸⁷ La Sra. Argueta le dijo al inspector Raúl Barahona que la gerencia les estaba amenazando a los/as trabajadores/as que la planta cerraría si ellos/as se empeñaran en realizar actividades de organización sindical. Esto se dijo en el contexto de una visita a la planta para realizar una investigación acerca de la falta de la empresa de pagarles a los/as trabajadores/as adecuadamente un beneficio conocido como el ‘séptimo día’.

⁸⁸ El 25 y 26, el inspector y Argueta fueron negados el acceso a la fábrica. El 28, el inspector fue permitido entrar pero Argueta no fue permitida.

partes celebraron aproximadamente nueve sesiones de negociación. El 8 de octubre de 2008, cinco días después de haberse declarado el punto muerto, Russell anunció que iba a cerrar Jerzees de Honduras y despedir a sus 1.800 trabajadores/as. El 13 de octubre, el sindicato escribió al Ministerio de Trabajo solicitando mediación gubernamental en el proceso de negociación colectiva. El 15 de diciembre de 2008, la empresa le informó por escrito al presidente del sindicato que estaba poniendo fin al proceso de negociación debido al cierre planeado de la planta.

El 29 de enero de 2009, 14 semanas después de que el sindicato solicitó mediación, fue informado por el Ministerio que un equipo de mediadores había sido nombrado para su caso – Lucia Rosales, directora regional del Ministerio, y José Lorenzo Rivera Ramírez. En la misma fecha, el Ministerio también intentó notificar la empresa sobre la mediación, pero el inspector fue negado el acceso a la fábrica. El día siguiente, el 30 de enero, Russell terminó su cierre de la planta.

El 16 de febrero, el sindicato y la empresa fueron convocados para una sesión de mediación en el Ministerio. La empresa tomó la posición de que la planta estaba cerrada y por lo tanto, no había nada que negociar. El sindicato argumentó que se había cerrado la planta ilegalmente y que el proceso de mediación debería continuar. No hubo ninguna sesión de mediación más después de ésta.

Como se observó en el caso anterior, finalmente se resolvió este asunto en 2009 a través de un acuerdo privado entre Russell/Fruit of the Loom y los/as trabajadores/as.

b. LEYES LABORALES DOMÉSTICAS VIOLADAS

Despidos Anti-Sindicato: El Artículo 96.3 del Código Laboral Hondureño, dispone que “empleadores están prohibidos despedir trabajadores/as, o de tomar cualquier otra acción adversa en contra de ellos/as, debido a su membresía en un sindicato o su participación en actividades sindicales”. Los hechos – incluso el tiempo fijado para los despidos, la composición de los despidos y las amenazas anti-sindicato de parte de los gerentes – constituyen pruebas de que los despidos de los 25 miembros sindicales en julio de 2007 fueron motivados por la hostilidad anti-sindicato, y por lo tanto, fueron ilegales. La Russell Corporation luego admitió que había despedido a los/as trabajadores/as debido a sus actividades sindicales.

La Protección del Estado: El Artículo 517 del Código Laboral provee protección especial contra el despido para los miembros fundadores de un sindicato a partir de su notificación exitosa a la fábrica, hasta el momento en el cual el sindicato es otorgado su personería jurídica. Esta disposición les protege a los/as trabajadores/as del despido sin autorización previa del gobierno, por cualquier razón. La única circunstancia en la cual un empleador legalmente puede despedir a un miembro fundador de un sindicato mientras esté en efecto esta protección, es si la Administración General de Trabajo o el Ministerio de Trabajo le otorgue al empleador la autorización para hacerlo, en base a un hallazgo afirmativo que hubo “causa justa” para despedir al/la trabajador/a (p.ej., una infracción

disciplinaria que justifique el despido). A partir de por los menos el 10 de julio, los miembros fundadores del sindicato estaban protegidos bajo la protección del Estado.

Cierre de la Planta Motivada en Gran Parte por el Odio Anti-Sindicato: El cierre de la planta entera – y el despido consiguiente de su mano de obra – cuando es motivado en gran parte por la decisión de los/as trabajadores/as de organizarse, viola las provisiones de la ley detalladas con anterioridad que prohíben la interferencia en y represalias del empleador a razón del ejercicio de los/as trabajadores/as de libertad de asociación – aunque a escala mucho más grande y perjudicial. El WRC, en su informe del 7 de noviembre de 2009, encontró que “existe una cantidad considerable de pruebas, que el odio contra el ejercicio de los/as trabajadores/as de sus derechos de asociación fue un factor significativo en la decisión de Russell de cerrar Jerzees de Honduras”.⁸⁹ Las pruebas citadas en esta conclusión, incluyen “el tiempo fijado para el anuncio del cierre, en el contexto de las negociaciones con el sindicato de la planta, las amenazas de parte de la gerencia antes del cierre, que las instalaciones cerrarían debido al ejercicio de los/as trabajadores/as de sus derechos de asociación, admisiones de parte de la gerencia después del anuncio del cierre, que la decisión estaba relacionada a las actividades de asociación de los/as trabajadores y otra conducta de parte de la gerencia que demostró hostilidad constante ante el ejercicio de los/as trabajadores de sus derechos de asociación”.

Un experto de la OIT, el Dr. Adrian Goldin, en una investigación emprendida por la *Fair Labor Association* [Asociación para el Trabajo Justo], coincidió que el cierre fue motivado por el odio anti-sindicato.⁹⁰ Corroborando todos los hallazgos probatorios del WRC, el Dr. Goldin concluyó que el cierre fue determinado “en por lo menos gran medida por la existencia y actividad del sindicato”. Ambos estudios encontraron que hubo suficiente evidencia para concluir que el odio anti-sindicato jugó un papel significativo en la decisión de cerrar la planta, no obstante si también existían justificaciones económicas.

Falta de Calcular el Beneficio Semanal Conforme a la Ley: El Decreto 112 del 28 de octubre de 1982 establece que los trabajadores/as serán pagados un beneficio semanal denominado ‘séptimo día’, el cual consta de un promedio diario de su sueldo durante los seis días previos de trabajo. Para aquellos/as trabajadores/as que reciben sueldos basados en la producción, este beneficio debe ser calculado en base al promedio de sus sueldos globales. Jerzees de Honduras calculó el ‘séptimo día’ en base al salario mínimo en vez del promedio del sueldo de los/as trabajadores, de ese modo mal pagando dicho beneficio cada semana a los/as trabajadores/as.

⁸⁹ Workers Rights Consortium [Consortio de Derechos del Trabajador], *Jerzees de Honduras (Russell Corporation): Findings and Recommendations* [Jerzees de Honduras (Russell Corporation): Hallazgos y Recomendaciones]. (7 de noviembre de 2008), en 3, <http://www.workersrights.org/freports/Jerzees%20de%20Honduras%2011-07-08.pdf>

⁹⁰ Ver, p.ej., Adrian Goldin, *Mission Report: The Closure Process at Jerzees de Honduras, Previous Investigations, and the Right of Freedom of Association* [Informe de misión: El proceso de cierre de Jerzees de Honduras, investigaciones previas y el derecho de libertad de asociación] (26 de enero de 2009), http://www.fairlabor.org/images/NewsandPublications/NewsReleasesandStatements2009/jerzees_de_honduras_second_jdh_investigation_jan_2009.pdf;

c. FALTA APLICACIÓN DE LEYES LABORALES NACIONALES

Despido de Organizadores Sindicales – Julio de 2007: Se les hicieron saber específicamente a los oficiales del Ministerio de Trabajo de los despidos de los miembros fundadores del sindical el 10 de julio de 2007. El Ministerio no realizó ninguna investigación. Su única acción fue convocar a la empresa a dos reuniones de conciliación, a las cuales la empresa nunca asistió. En ese momento, en lo que al Ministerio respectaba, el asunto se había acabado. Nunca se aplicó ninguna sanción. Uno de los trabajadores presentó una demanda legal; para cuando el trabajador fue reintegrado cinco meses después, posterior a la investigación del WRC, la corte no había tramitado la demanda.

Cierre de la Planta Como Forma de Represalia: Se les hicieron saber a los oficiales del Ministerio de Trabajo de las repetidas amenazas de parte de la empresa de cerrar la fábrica de Jerzees de Honduras como represalia por la decisión de los/as trabajadores/as de organizar un sindicato en varias ocasiones, contemporáneo con la ocurrencia de aquellas amenazas. Esto incluyó información específica proveída a los/as inspectores/as del Ministerio en mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2008 – previo al anuncio del cierre el 8 de octubre. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo no realizó ninguna investigación sobre la legalidad del cierre de la planta. De hecho, aún después de la publicación de los informes que concluyeron que Russell había violado la libertad de asociación de los/as trabajadores/as al cerrar la planta, y aunque no realizó ninguna investigación sobre este asunto, el gobierno se esforzó en elogiar a la Russell Corporation por sus prácticas laborales.⁹¹

Falta de Certificar la Personería Jurídica de Manera Oportuna: El Código Laboral dispone que para recibir reconocimiento oficial, los/as organizadores/as de sindicatos deben presentar documentos de registro a la Dirección General de Trabajo, incluso una lista de por lo menos 30 miembros fundadores, una lista de los oficiales sindicales electos, las cédulas de identidad de los/as trabajadores/as y una prueba de la reunión fundadora del sindicato.⁹² El Ministerio tiene un total de 30 días, a partir de la fecha de recibir la aplicación de registro, para reconocer el sindicato.⁹³ Primero, el Código requiere que la Dirección General de Trabajo revise y verifique los documentos dentro de 15 días de recibirlos.⁹⁴ Entonces, la Dirección General debe enviar los documentos, junto con las confirmaciones del inspector (o del alcalde) al Ministerio de Trabajo para su aprobación final.⁹⁵ El Código le instruye al Ministerio de Trabajo reconocer y registrar el sindicato dentro de 15 días, a menos que los estatutos del sindicato violen la Constitución o cualquier otra ley.⁹⁶

En el caso de Jerzees de Honduras, el sindicato presentó la documentación requerida al Cuerpo General de Inspectores Laborales en diciembre de 2007. El Ministerio no otorgó

⁹¹ Carta del Presidente hondureño, Manuel Zelaya Rosales, al presidente de Fruit of the Loom, John Holland, el 11 de marzo de 2009, http://www.russellsocialresponsibility.com/pages/russell_opinions.html

⁹² Código Laboral de Honduras, Artículos 475, 480-81.

⁹³ Artículos 482-83.

⁹⁴ *Id.* Artículos 482, 607.

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ Artículo 483; *ver también* Artículos 591(14), 594, 606(a).

la personería jurídica al sindicato hasta el 26 de mayo de 2008 – más de seis meses después de la presentación de documentos. Peor aún, el Ministerio justificó su falta de tomar cualquier acción sobre las violaciones de los derechos laborales fundamentales en la fábrica durante ese período, en base a la falta del sindicato de tener su personería jurídica.

Falta de Calcular el Beneficio Semanal Conforme a la Ley: La oficina regional del Ministerio de Trabajo realizó una investigación en respuesta a las querellas de los/as trabajadores/as con respecto al mal pago de parte de la empresa. El 25 de marzo, el Cuerpo de Inspectores Laborales de San Pedro Sula hizo público un informe que encontró que la empresa había violado la ley hondureña, debido a la manera en la cual había calculado el ‘séptimo día’. El inspector emitió una orden a la empresa de hacer ajustes dentro de tres días para tratar el problema, o ser multada. La empresa negó cooperar con la investigación, negando permitirle el acceso al inspector a los archivos de la nómina para que él pudiera determinar cuántos/as trabajadores/as habían sido afectados/as por las prácticas de la empresa y la cantidad que se debía a cada uno/a. La empresa ignoró el hallazgo. No hay indicio de que cualquier multa jamás haya sido impuesta o pagada.

El 16 de julio, el Ministerio de Trabajo a nivel nacional pronunció que el hallazgo ya no tenía pertinencia, dictaminando que todas las acciones tomadas por la oficina regional del Ministerio habían sido declaradas nulas porque el sindicato, que le hizo saber al Ministerio sobre el asunto, no tenía personería jurídica en el momento en que le informó al Ministerio sobre el problema. La cuestión de si el sindicato tuvo personería jurídica o no, no es pertinente en relación a las demandas sobre el sueldo ‘séptimo día’. Además, la única razón por la cual el sindicato no tenía su personería jurídica, se debió a las demoras del Ministerio.

Falta de Cooperación con los/as Inspectores/as del Ministerio: El Artículo 618 del Código Laboral dispone que los/as Inspectores/as Laborales del Ministerio de Trabajo tienen la autoridad de acceder a lugares de trabajo para el propósito de investigar violaciones laborales y desempeñar otras funciones del Ministerio. El Artículo 617 del Código Laboral autoriza al Ministerio a multar un empleador por rehusar cooperar con los agentes del Ministerio quienes están desempeñando sus funciones legales (aunque la multa máxima es de solamente alrededor de \$265.00). En por los menos tres ocasiones entre julio y agosto de 2008, la empresa negó el acceso a la fábrica a inspectores laborales. La empresa también rehusó cumplir con las solicitudes de documentación de los/as inspectores/as del Ministerio de Trabajo, en el contexto de inspecciones intentadas relacionadas a la falta de la empresa de pagar un beneficio legalmente impuesto conforme a la ley (‘séptimo día’) y su deducción ilegal de los sueldos de los/as trabajadores/as (en relación a los días de vacación), en gran parte imposibilitando aquellas investigaciones. No hay indicio que el Ministerio multó a la empresa o de cualquier otra forma la sancionó por su falta de cumplimiento.

PRUEBA I

Pactos Colectivos Registrados con el Director General de Trabajo Período 2008-2010⁹⁷

No.	Name of Company	Date of Registry	Length of Agreement	Location	Workers Covered
1	Ceiba Textiles, S. de R.L.	9/1/2008	5 yrs	Naco, Santa Barbara	479
2	Expreco Comercial, S. de R.L.	11/7/2008	2 yrs	Tegucigalpa, Francisco Morazon	249
3	RLA Manufacturing, S. de R.L. de C.V.	11/7/2008	5 yrs	Choloma, Cortes	2535
4	Manufacturas Villanueva, S. de R.L. de C.V.	11/7/2008	5 yrs	Villanueva, Cortes	1296
5	Productos San Jose, S. de R.L. de C.V.	11/7/2008	5 yrs	San Pedro Sula, Cortes	1904
6	Jerzees Buena Vista, S. de R.L.	11/7/2008	5 yrs	Villanueva, Cortes	948
7	Confecciones Dos Caminos, S. de R.L. de C.V.	11/7/2008	5 yrs	Villanueva, Cortes	2047
8	Manufacturing, S. de R.L. de C.V.	11/7/2008	5 yrs	El Progreso, Yoro	164
9	Desoto Knits, S. de R.L.	1/27/2009	5 yrs	Choloma, Cortes	1210
10	Confecciones del Valle, S. de R.L. (Planta Costura)	6/8/2009	5 yrs	Villanueva, Cortes	10379
11	Confecciones del Valle, S. de R.L. (Planta Modelo)	6/10/2009	5 yrs	Villanueva, Cortes	824
12	Confecciones del Valle, S. de R.L. (Planta Corte)	6/9/2009	5 yrs	Choloma, Cortes	638
13	Hanes Choloma, S.A de C.V.	6/10/2009	5 yrs	Choloma, Cortes	1648
14	Hanes Choloma, S.A de C.V. (Planta Costura)	6/10/2009	5 yrs	Villanueva, Cortes	91
15	Jasper Honduras, S.A.	6/10/2009	5 yrs	Choloma, Cortes	5614
16	Jogbra de Honduras, S.A.	7/13/2009	5 yrs	Villanueva, Cortes	738
17	Confecciones del Valle, S. de R.L. (Proceso de Laminaciones, Bodega Central, Industrialización y Market Simples)	2/26/2010	5 yrs	Villanueva, Cortes	319
18	Plycem Construsistemas Honduras, S.A. de C.V.	4/5/2010	2 yrs	Villanueva, Cortes	171

⁹⁷ Documento original archivado con los peticionarios.

19	Manufacturadota Textil de Honduras, S. de R.L. de C.V.	7/30/2010	1 yr	Olanchito, Yoro	31
20	Alimentos Concentrados Nacionales, S. de R.L. (Alcon)	8/16/2010	5 yrs	Villanueva, Cortes	290
21	Productos Nortenos, S. de R.L. (Pronorsa)	8/16/2010	5 yrs	Villanueva, Cortes	410
22	Delicia, S de RL	8/16/2010	5 yrs	San Pedro Sula, Cortes	124
23	Reproductora Avivcola, S. de R.L. (Rasa)	8/16/2010	5 yrs	Villanueva, Cortes	187
24	Proyectos Agropecuarios, S. de R.L. (Prasa)	8/16/2010	5 yrs	Santa Cruz de Yojoa, Cortes	175
25	Alimentos Concentrados Nacionales Exportaciones, S. de R.L. (ALCONEX)	8/16/2010	5 yrs	Villanueva, Cortes	13
					32,484

Prueba II

Esta lista de las leyes hondureñas citados en el escrito se incluye para facilitar el examen de OTLA de la presentación de conformidad con la Directriz F(2).

FUNDAMENTACION JURIDICA DE LA QUEJA, CON RESPECTO A LA FALTA DEL GOBIERNO DE HONDURAS DE EFICAZMENTE HACER CUMPLIR SUS LEYES EN MATERIA DE TRABAJO:

VIOLACIONES A LOS DERECHOS LABORALES ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DEL TRABAJO:

Artículo 10

Se prohíbe tomar cualesquiera clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la constitución, el presente código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Artículo 11

Se prohíbe a los patronos emplear menos de un noventa (90%) de trabajadores hondureños y pagar a estos menos del ochenta y cinco por ciento (85%) del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen. Ambas proporciones pueden modificarse: a) cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional o de carencia de técnicos hondureños en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias el poder ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del ministerio de trabajo y previsión social puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento (10%) cada una y durante un lapso de cinco años (5) para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros. En caso de que dicho ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes debe exigir a las empresas:

Artículo 31

Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo las personas que hayan cumplido dieciséis (16) años de edad.

Artículo 32

Los menores de catorce (14) años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. Para menores de dieciséis (16) años, la jornada de trabajo, que deberá ser diurna, no podrá exceder de seis (6) horas y de treinta y seis (36) semanales, en cualquier clase de trabajo.

Artículo 33

Los menores de dieciséis (16) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y en defecto de éstos, de un inspector de trabajo. A falta de inspector de trabajo, la autorización la dará el jefe del concejo de distrito o alcalde municipal del termino en que deba cumplirse el contrato, sin perjuicio de lo que establezca la ley de menores.

La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente, físico ni moral para el menor, en el ejercicio de la actividad de que se trata.

Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

Artículo 36

Todo contrato de trabajo, así como sus modificaciones o prorrogas debe constar por escrito, salvo lo dispuesto en el artículo 39 de este Código, y se redactara en tantos ejemplares como sean los interesados, debiendo conservar uno cada parte. El patrono queda obligado a archivar su ejemplar para exhibirlo a requerimiento de cualquier autoridad del trabajo. La omisión de estas formalidades no invalidará el contrato, pero dará, lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 30 y 41°-

Artículo 47

Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se consideraran como celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contara desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos a plazo fijo para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

Artículo 72

Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

Entran en contradicción con el convenio Convenio 98 (Derecho de sindicación y negociación colectiva), declara específicamente que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración” y, que se consideran “actos de injerencia... las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador...”

Artículo 88

Esta obligado a tener un reglamento de trabajo todo patrono que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrón ocupe más de diez (10) trabajadores.

Artículo 95: INCISO 1

Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus Reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

1) pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el contrato, o en los establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo, o por los reglamentos internos o convenios colectivos, o en su defecto por la costumbre;

Artículo 95: Inciso 8

Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

INCISO 8) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas, deban practicar en su empresa, establecimiento o negocio, y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes;

Artículo 95: INCISO 19

Además de las contenidas en otros artículos de este código, en sus Reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

INCISO 19) Llevar a cabo los reajustes de acuerdo con las estipulaciones del Contrato colectivo. A falta de estas, respetaran los derechos de antigüedad y, en igualdad de condiciones, preferirán a los elementos sindicalizados para que sigan trabajando;

Artículo 96

Se prohíbe a los patronos:

INCISO 3) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas;

5) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la ley, el contrato o el reglamento lo autoricen;

9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de estos;

Artículo 322

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana. Estas disposiciones no se aplicaran en los casos de excepción, muy calificados, que determine este código. El trabajador que faltare en alguno de los días de la semana y no completare la jornada de cuarenta y cuatro (44) horas de trabajo, solo tendrá derecho a recibir un salario proporcional al tiempo trabajado, con base en el salario de cuarenta y ocho (48) horas Semanales. Este principio regirá igualmente para la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, y la mixta.

Artículo 324

En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo, previo estudio de la secretaria de trabajo y previsión social.

Artículo 325

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: a) los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; b) los del servicio domestico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo; c) los que ejecuten actividades discontinuas o intermitentes como peluqueros, empleados de hoteles y demás que sean calificados en tal carácter por la dirección general del trabajo, y los de simple vigilancia como mayordomos y capataces, cuando residan en el lugar o sitio del trabajo; d) los chóferes particulares y los que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración; e) los que realizan labores que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, tales como las labores agrícolas, ganaderas y afines; y, f) los trabajadores remunerados a base de comisión y los empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo. Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y medía (1-1/2) que puede ser fraccionado en periodos no menores de treinta (30) minutos. El poder ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del ministerio de trabajo previsión

Artículo 328

Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho de percibir integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

Artículo 330

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria, y debe ser renumerado, así:

- 1.- Con un veinticinco por ciento (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el periodo diurno;
- 2.- Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el periodo nocturno; y,
- 3.- Con un setenta y cinco por ciento (75%) de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.

Artículo 340

Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso o los días feriados o de fiesta nacional, se pagaran con el duplo de salario correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al artículo 338.

Artículo 345

El trabajador tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya extensión y oportunidad se regula en el presente Capítulo.

En caso de despido injustificado el patrono pagará en efectivo, a más de las indemnizaciones que la ley señale, la parte de vacaciones correspondiente al período trabajado.

Artículo 361

Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

Artículo 363

El salario se estipulara libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con las prescripciones de este código.

Artículo 364

El cálculo de la remuneración para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo, (mes, quincena, semana, día y hora);
- b) Por unidad de obra, (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y,
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Artículo 367

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Artículo 381

Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

Artículo 469

Queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con una multa de doscientos a dos mil lempiras, (l 200.00 a l 2.000.00); que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso.

CAPITULO III ORGANIZACION

Artículo 475

Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a treinta (30) afiliados, y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre si. Las organizaciones sindicales deben estar constituidas en un artículo 0476 -pueden formar parte de las organizaciones sindicales las personas mayores de dieciséis (16) años. También podrán formar parte los mayores de catorce (14) aros con autorización expresa de su representante legal. Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

PERSONERIA JURIDICA

Artículo 480

Las organizaciones sindicales se consideraran legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el momento en que se registren en la secretaria de trabajo y previsión social.

Para la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, la directiva provisional, por si o mediante apoderado especial, deberá elevar al ministerio de trabajo y previsión social, por conducto de la dirección general del trabajo, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todos en papel común: 1o.-certificación del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes, o de quienes firmen por ellos, y la anotación de sus respectivas tarjetas de identidad; 2o.-certificación del acta de la elección de la junta directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior; 3o.-certificación del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos; 4o.-carta poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea presentada por la junta directiva provisional. El poder debe ser autenticado, ante autoridad competente; 5o.-dos (2) certificaciones del acta de fundación, extendidas por el secretario provisional; 6o.-dos (2) ejemplares de los estatutos del sindicato, extendidos por el secretario provisional. 7o.-nomina de la junta directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, profesión u oficio, el número de la tarjeta de identidad y el domicilio de cada director; 8o.-nomina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos; y, 9o.-certificación del correspondiente inspector de trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se tratare de un sindicato de empresa o de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de

la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya inspector de trabajo, la certificación debe ser expedida por el respectivo alcalde municipal, y refrendada por el inspector de trabajo más cercano. Los documentos de que tratan los números 1o., 2o. Y 3o. Pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

Artículo 481

Para la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, la directiva provisional, por sí o mediante apoderado especial, deberá elevar al ministerio de trabajo y previsión social, por conducto de la dirección general del trabajo, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todos en papel común: 1o.- certificación del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes, o de quienes firmen por ellos, y la anotación de sus respectivas tarjetas de identidad; 2o.-certificación del acta de la elección de la junta directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior; 3o.-certificación del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos; 4o.- carta poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea presentada por la junta directiva provisional. El poder debe ser autenticado, ante autoridad competente; 5o.-dos (2) certificaciones del acta de fundación, extendidas por el secretario provisional; 6o.-dos (2) ejemplares de los estatutos del sindicato, extendidos por el secretario provisional. 7o.-nomina de la junta directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, profesión u oficio, el número de la tarjeta de identidad y el domicilio de cada director; 8o.-nomina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos; y, 9o.- certificación del correspondiente inspector de trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se tratare de un sindicato de empresa o de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fuere el caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya inspector de trabajo, la certificación debe ser expedida por el respectivo alcalde municipal, y refrendada por el inspector de trabajo más cercano. Los documentos de que tratan los números 1o., 2o. Y 3o. Pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

Artículo 482

Recibida la solicitud por la dirección general del trabajo, esta 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 republica, 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, dictara 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.

Artículo 484

Si los documentos mencionados no se ajustan a lo prescrito en el artículo 81, se dictara resolución que indique sus errores o deficiencias para que los interesados, dentro del término de dos (2) meses, los subsanen o pidan reconsideración de lo resuelto. En este caso, el término de quince (15) días hábiles señalado en el artículo anterior, comenzara a correr desde el día en que se presente la solicitud corregida. La reconsideración será resuelta dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la interposición del recurso.

Artículo 510

Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos: a) ser hondureño; b) ser miembro del sindicato; c) estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior; d) saber leer y escribir; e) tener cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso; y, f) no haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección. La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata la letra c) no invalidarán la elección cuando hayan sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

Artículo 516

Los trabajadores miembros de la junta directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no por ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el juez de letras respectivo o ante el juez de lo civil en su defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. El juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la junta directiva central, cuando los sindicatos estén organizados secciones y sub secciones. La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior. Sujetara al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario trabajador. Sin perjuicio de los derechos que a este correspondan.

Artículo 517

La notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su patrono escrito, comunicada a la dirección general del trabajo o a la procuraduría de trabajo de jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato. Coloca a los firmantes de dicha n fijación, bajo la protección especial del estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de personería jurídica, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.

Artículo 591

Corresponde a la secretaria de trabajo y previsión social: 1o-autorizar, cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos relativos al ramo; 2o-elaborar su reglamento interior; 3o-la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados con el trabajo y la previsión social; 4o-el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los obreros; 5o-la vigilancia e inspección respecto al debido cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las relaciones obrero-patronales; 6o-la revisión y aprobación de los reglamentos de trabajo que presenten a su consideración las empresas del estado y las particulares; 7o-armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; 8-la fijación de salarios mínimos, sobre la base de los dictámenes que le presente la comisión nacional de salario mínimo. 9o-aprobar o improbar los estatutos de las organizaciones sociales; 10o-el estudio y solución de los problemas relacionados con la desocupación. 11o-la preparación de estadísticas de carácter laboral; 12o-proponer a la corte suprema de justicia, para su nombramiento, candidatos para jueces del trabajo; 13o-coordinar su acción en materia de previsión social, con el instituto hondureño de seguridad social, sujetándose a lo que dispongan las leyes y reglamentos correspondientes; **14 o el reconocimiento y registro de las asociaciones obreras y patronales**; 15o-la procuraduría del trabajo; 16o-contratos de trabajo de los extranjeros y de los nacionales en el extranjero; 17o-el fomento y vigilancia de sociedades cooperativas formadas por los trabajadores ; 18o-la investigación científica de los problemas de la clase trabajadora; 19o-congresos y reuniones nacionales internacionales de trabajo; y, 20o-los estudios e iniciativas relacionadas con el código de trabajo y sus reglamentos.

Artículo 594

La dirección general del trabajo tendrá funciones puramente administrativas, como registro de las organizaciones sociales, registro de los contratos y convenciones de trabajo que se celebren en el país, servicios de estadísticas y colocaciones y todas las demás que le atribuyan este código y sus reglamentos.

Artículo 597

La dirección general del trabajo es el órgano o autoridad de aplicación de las leyes del trabajo en primera instancia en lo administrativo y tendrá los siguientes cometidos y funciones específicas: a) propender, por todos los medios adecuados, a que exista la mayor armonía entre patronos y trabajadores; b) c) d) e)...

Artículo 606

La sección de registro de organizaciones sociales tendrá las siguientes funciones; a) llevar al día el registro de organizaciones sociales de patronos y de trabajadores; b) estudiar los estatutos de los sindicatos que se presenten a inscripción así como sus modificaciones; c) archivar y custodiar los estatutos de las organizaciones sindicales y sus modificaciones y anotar las disoluciones o cancelaciones; d) informar a la dirección general del trabajo de toda gestión de inscripción de sindicatos y sobre los proyectos de estatutos o modificación de los mismos; y, e) producir los informes que le sean requeridos en asunto de su competencia.

Artículo 607

Las solicitudes de inscripción de las organizaciones sociales se presentaran a la dirección general del trabajo, la que seguirá los tramites establecidos en el capitulo iv del titulo vi de este código.

Artículo 614

Corresponde a la inspección general de trabajo: i-vigilar el cumplimiento del código del trabajo, sus reglamentos, contratos colectivos y demás disposiciones obligatorias, que comprenden: a) inspección de centros de trabajo; b) inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias; c) estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes; d) re inspección para averiguar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad; y e) formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores; ii-auxiliar a las demás oficinas de la secretaría, practicando, por medio de sus inspectores, las diligencias que se le encomienden; iii-intervenir conciliatoriamente, por medio de sus inspectores, en los conflictos obrero-patronales; iv-vigilar la integración de las comisiones de seguridad; v-cooperar en la revisión de contratos colectivos, investigando para tal efecto las condiciones de vida de los trabajadores y la situación económica de las empresas; vi-personal residente en el distrito central y en los departamentos, que comprende : a) adscripción y movimiento de inspectores, visitadoras y demás personal; b) inspecciones y control de actividades; y, c) sanciones y menciones laudatorias. Vii-celebrar cada seis (6) meses reuniones publicas a las que asistirá obligatoriamente todo su personal, las trabajadoras sociales, enfermeras, visitadoras y demás cuerpos similares, con el objeto de estudiar los problemas comunes relacionados con el cumplimiento de la legislación social. Cada sindicato podrá enviar a estas reuniones un delegado con derecho a voz y voto; y, además, tendrá facultad de exigir la convocatoria a tales reuniones en la oportunidad arriba señalada.

Artículo 617

Los inspectores de trabajo y las visitadoras sociales son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: a) pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente los ayuden a desempeñar su cometido. B).siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes; c) pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personales que estos ofrezcan a los trabajadores, y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales d) deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; e) deben colaborar en todo momento con las autoridades judiciales de trabajo y también coordinar su acción con los maestros al servicio del ministerio de educación publica, para lograr el desarrollo cultural y la educación social de los trabajadores; f) gozan de franquicia telegráfica cuando tengan que comunicarse, en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo. G) las actas que levanten y lo informes que rindan en materia de sus atribuciones tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud falsedad o parcialidad; y, h) los inspectores cuidarán especialmente de que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obrero asimismo vigilaran que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores, poniendo en conocimiento de quien corresponda, las faltas que anoten para que sean castigados. Por último, están obligados

a acatar las instrucciones relacionadas con el desempeño de su cargo, que reciban de sus superiores jerárquica.

Artículo 618

Los inspectores de trabajo para los efectos del artículo anterior podrán visitar, previa identificación, las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesario; podrán igualmente interrogar al personal de los establecimientos, sin la presencia del patrono ni de testigos y solicitar toda clase de documentos y registro a que obliga este código. Harán constar los inspectores en acta que al efecto levanten si se encontraren irregularidades en la empresa visitada. Esas actas las enviaran a la autoridad de que dependan, y esta impondrá, con vista de ellas, las sanciones correspondientes y ordenara 1: ejecución de las medidas que procedan conforme a la ley. Los inspectores de trabajo tendrán la obligación de practicar las investigaciones a que se refiere este artículo, siempre que verbalmente o por escrito reciban queja de alguna de la partes, respecto de violaciones de este código o de los reglamentos de trabajo, en el seno de la empresa de que se trate.

Artículo 621

Contra las decisiones imponiendo multas, los interesados podrán interponer el recurso de reposición ante la inspección general de trabajo, y el de apelación ante el ministerio de trabajo y previsión social. Los recursos de reposición y de apelación se interpondrán y sustanciaran dentro de la plazos y en la forma establecida en el código de procedimientos administrados, otorgando se en su caso el término de la distancia.

Artículo 625

Se sanciona con multas de cincuenta hasta cinco mil lempitas (l. 50 hasta 5,000), de acuerdo con las circunstancias particulares del caso, su reiteración y capacidad económica de la empresa infractora, las siguientes infracciones;

- a) La desobediencia a las disposiciones impartidas por los inspectores dentro del límite de sus atribuciones legales.
- b) la obstrucción del cumplimiento de los deberes que legalmente que corresponden a los inspectores de trabajo.
- c) la agresión física moral hacia la persona de los inspectores del trabajo.
- d) la violación, por parte de los patronos, de cualquiera de las garantías mínimas que establece el código que no tengan sanción pecuniaria especial. Estas sanciones se entienden sin perjuicio de cualquier acción, penal, civil o laboral que corresponda conforme la justicia ordinaria.

Las multas las impone el inspector general de trabajo, tanto a la persona directamente responsable de la infracción como al patrono en cuya empresa, industria, negocio o establecimiento, se hubiera cometido la falta, a no ser que este demostrara su desconocimiento o no participación en la misma, si el culpable fuera una compañía, sociedad o institución publica o privada, las penas se aplicaran contra quien figure como patrono, director gerente, o jefe de empresa, establecimiento, negocio o lugar donde el trabajo se preste, pero la respectiva personería jurídica, quedara obligada solidariamente con estos a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario.

Artículo 628

Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA HONDUREÑA:

ARTICULO 16.- Todos los tratados internacionales deben ser aprobados por el Congreso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo.

Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno.

ARTICULO 18.- En caso de conflicto entre el tratado o convención y la Ley prevalecerá el primero.

Artículo 128 numeral 10

10. Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día; los trabajadores permanentes recibirán, además, el pago del decimotercer mes en concepto de aguinaldo. La Ley regulará las modalidades y forma de aplicación de estas disposiciones.

ARTÍCULO 138.- Con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley.

El Decreto 112 del 28 de octubre de 1982 SEPTIMO DIA:

Artículo 2. El trabajador gozará de un día de descanso, preferentemente el domingo, por cada 6 días de trabajo. El día de descanso o séptimo día será remunerado.

Artículo 3. El pago del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes integra el concepto de salario para todos los efectos legales.

Gaceta No. 32,358- Decreto No.230-2010 Ley del Empleo Temporal.

Bono educativo: tabla emitida por la misma secretaria de trabajo se hace anualmente.