

PLAN DE MONITOREO Y ACCIÓN DE DERECHOS LABORALES
DETERMINADO MUTUAMENTE ENTRE
EL GOBIERNO DE HONDURAS Y EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS

Fondo Histórico de Cooperación

El 27 de febrero de 2015 Honduras y los Estados Unidos emitieron una Declaración Conjunta donde se anunciaba la publicación del “*Informe Público del Examen de la Comunicación Pública ante los EE. UU. 2012-01 (Honduras)*” (Informe Público) del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (USDOL, por sus siglas en inglés). La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de Honduras y el USDOL se comprometieron a trabajar conjuntamente para implementar las recomendaciones enunciadas en el Informe Público y fortalecer la protección de los derechos laborales internacionalmente reconocidos en Honduras mediante la mejora de la aplicación de la legislación laboral.

El Informe Público recomendó realizar consultas entre el Gobierno de Honduras (GDH) y el Gobierno de los Estados Unidos (USG, por sus siglas en inglés) a través de los puntos de contacto designados en el Capítulo 16 (Capítulo Laboral) del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y los Estados Unidos de América (CAFTA-DR, por sus siglas en inglés) para elaborar e implementar un Plan de Monitoreo y Acción (PMA). El Informe Público recomendó que el PMA incluyera medidas sujetas a plazos y parámetros cuantificables que permitieran medir el progreso en la resolución de los problemas en la aplicación de la ley laboral identificados en el Informe Público, teniendo en cuenta las recomendaciones básicas del Informe.¹

El USG y el GDH mantuvieron una serie de reuniones bilaterales y “tripartitas” (con representantes de organizaciones de los sectores privados y laborales) en Honduras entre marzo y octubre de 2015. El PMA plasma el acuerdo alcanzado durante este proceso y refleja los aportes de otras instituciones del gobierno de Honduras y los Estados Unidos así como los aportes recibidos a través de las reuniones y comunicaciones regulares con empresarios, sindicatos y miembros de la sociedad civil hondureña.

El USG y el GDH han acordado adoptar las siete recomendaciones básicas del Informe Público bajo la denominación de “Resultados Previstos de Mutuo Acuerdo” del PMA. Cada compromiso específico que se incluye en el presente PMA señala una medida concreta que el GDH se compromete a tomar para mejorar la aplicación de su legislación laboral, incluye un plazo de cumplimiento, y contribuye a lograr al menos uno de los Resultados.

El USG y el GDH han establecido un marco de evaluación para medir y demostrar avances e impactos. Para cada compromiso, la STSS y el USDOL establecerán hitos de cumplimiento y/o indicadores de carga de trabajo y/o indicadores de resultados. Dichas herramientas están

¹ Las recomendaciones básicas se pueden consultar en las pp. 88 a 91 del Informe Público del Examen de la Comunicación Pública ante los EE.UU. 2012-01 (Honduras), Sección VI.B. del USDOL, en: http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/Final_Report_of_Review-Honduras_Submission_022715_redacted.pdf.

diseñadas para ser monitoreadas con una periodicidad establecida. La STSS y el USDOL trabajarán juntos, solicitando la contribución de la sociedad civil, para finalizar el desarrollo de dichos hitos e indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el progreso a cada uno de los compromisos del PMA. Además, la STSS compartirá legislación, reglamentos, decretos, acuerdos interinstitucionales y cualquier medida que contribuyan a la aplicación efectiva de la legislación laboral de Honduras y en apoyo al PMA a las demás instituciones de su Gobierno con competencia en el tema, al USG, a la sociedad civil y al sector privado, antes de su finalización. El USG y el GDH se han comprometido a celebrar reuniones bimensuales al nivel técnico a través de los puntos de contacto para discutir avances en el PMA y una vez por año al nivel de altos funcionarios hasta por lo menos septiembre de 2018.

Los Resultados Previstos de Mutuo Acuerdo consisten en lo siguiente:

1. Los inspectores de la STSS responderán a solicitudes de inspección verbales y por escrito de conformidad con la legislación aplicable y los protocolos internos.
2. Las instituciones pertinentes elaborarán un procedimiento o mecanismos para ayudar a los inspectores de la STSS a tomar las medidas apropiadas para exigir el acceso a los lugares de trabajo, imponer multas y notificar a los tribunales laborales cuando se niegue el acceso, de conformidad con las leyes aplicables y los protocolos internos.
3. Los inspectores de la STSS investigarán las violaciones conocidas de la ley de las que se tenga conocimiento y, al recibir la notificación, todas las contravenciones presuntas, potenciales o previamente identificadas, de conformidad con las leyes y los protocolos internos pertinentes.
4. La STSS impondrá sanciones por violaciones de la legislación laboral de conformidad con las leyes pertinentes, calculará las multas apropiadas para evitar las violaciones y las cobrará en forma oportuna.
5. Los inspectores de la STSS harán cumplir las órdenes de aplicación de medidas correctivas y exigirán el cumplimiento patronal.
6. Se mejorará la aplicación de las leyes relativas a la libertad de asociación y la negociación colectiva.
7. Se mejorará la aplicación de las leyes relativas al trabajo infantil.

Resumen del Plan de Monitoreo y Acción

El PMA se divide en cuatro secciones: I) Mejora del marco jurídico, reglamentario y de políticas; II) Planificación estratégica, mejoras institucionales y fortalecimiento de la capacidad; III) Medidas específicas e intensificadas de aplicación de la ley, y IV) Transparencia, divulgación y participación. La organización de los compromisos en cuatro secciones temáticas manifiesta el entendimiento de que, para lograr los resultados mencionados, el GDH necesita emprender reformas en la aplicación de la legislación laboral en múltiples niveles de modo que se puedan generar nuevas actividades a partir de las anteriores y crear sinergias para el continuo

mejoramiento. Para lograrlo, en el nivel básico deberá fortalecer los marcos normativos, jurídicos, y reglamentarios, en el nivel de los sistemas deberá mejorar la capacidad institucional y la planificación estratégica de la STSS, en el nivel de la ejecución tendrá que mejorar la aplicación de las leyes, y en el nivel comunitario deberá aumentar la participación del público y los interesados.

La Sección I titulada “Mejora del marco jurídico, reglamentario y de políticas” contiene parámetros para evaluar el compromiso del GDH con ampliar y mejorar el marco para la aplicación de la legislación laboral. Entre dichos parámetros se encuentran establecer acuerdos formales entre la STSS y otras autoridades del orden para coordinar mejor la aplicación de las leyes laborales y aclarar los aspectos confusos de la ley laboral que rigen actividades centrales de aplicación de la ley (como garantizar a los inspectores laborales el acceso a los lugares de trabajo y calcular, imponer y cobrar multas) mediante la aprobación de convenios interinstitucionales, decretos, acuerdos y una nueva Ley de Inspección.

La Sección II titulada “Planificación estratégica, mejoras institucionales y fortalecimiento de la capacidad” contiene parámetros para evaluar el compromiso del GDH con mejorar el desempeño institucional de la STSS en la aplicación de la legislación laboral. Entre dichos parámetros figuran: aumentar la dotación de recursos para la STSS, incluidos los necesarios para contratar a más inspectores; crear e implementar nuevas estrategias y planes de inspección específicos; establecer nuevos mecanismos para mejorar la coordinación interna de la STSS; simplificar los procedimientos administrativos de aplicación de la ley; preparar un nuevo manual de inspecciones y capacitar a los inspectores para que lo utilicen eficazmente; proporcionar capacitación para la aplicación de la legislación sobre libertad de asociación, negociaciones colectivas, trabajo infantil, y seguridad y salud ocupacional, y sobre conciliación de conflictos colectivos; y establecer nuevas unidades de auditoría dentro de la STSS para supervisar el desempeño de los inspectores laborales y sus supervisores, y preparar e implementar planes individualizados para garantizar una formación profesional continua.

La Sección III titulada “Medidas específicas e intensificadas de aplicación de la ley” contiene parámetros para evaluar el compromiso del GDH con implementar y utilizar eficazmente un mejor marco normativo para la aplicación de la ley y las capacidades institucionales abordadas en las Secciones I y II. Si bien los parámetros de esta Sección contienen los plazos en que la STSS deberá tomar las medidas de aplicación de la ley especificadas (como demostración inicial de su capacidad para usar eficazmente un mejor marco normativo y la capacidad institucional), se debe destacar que la STSS se compromete a tomar esas medidas durante mucho más tiempo que los plazos especificados en el presente documento, con miras a mejorar la aplicación de la legislación laboral de manera sostenida y continua.

La Sección IV titulada “Transparencia, divulgación y participación”, contiene parámetros para evaluar el compromiso del GDH con intercambiar información sobre aplicación de la legislación laboral con el público y fortalecer la cooperación con las personas interesadas, en especial con los empleadores y trabajadores y sus organizaciones, con el objeto de promover el conocimiento de las normas internacionales de trabajo, las normas de trabajo locales, y la implementación de los nuevos marcos normativos y las capacidades institucionales abordadas en las Secciones I y II.

Compromisos Específicos del Plan de Monitoreo y Acción de Derechos Laborales

I. Mejora de los marcos normativos, jurídicos, normativos y reglamentarios

Acceso al sitio de trabajo

1. El GDH, mediante la aprobación de la nueva Ley de Inspección, establecerá e implementará un procedimiento expedito para garantizar a los inspectores laborales el acceso a los centros de trabajo con el auxilio de las autoridades. (Resultado 2) (Plazo: Borrador consensuado por el Consejo Económico y Social, el 31 de diciembre de 2015; Borrador presentado al Congreso Nacional, el 1 de febrero de 2016)
2. El GDH mediante la aprobación de la nueva Ley de Inspección prohibirá la obstrucción al labor del inspector y establecerá las circunstancias en que los inspectores deberán imponer multas y denunciar dichas infracciones a los tribunales laborales. (Resultado 2) (Plazo: Borrador consensuado por el Consejo Económico y Social, el 31 de diciembre de 2015; Borrador presentado al Congreso Nacional, el 1 de febrero de 2016).

Procedimiento para garantizar el fuero sindical y la protección del Estado

3. El STSS promulgará e implementará un Acuerdo Ministerial destacando un procedimiento administrativo que ponga en vigor el fuero sindical y la protección del Estado, donde se incluya las medidas que deberán tomar los inspectores al recibir una denuncia acerca de la supuesta violación de dichas protecciones, incluyendo la inspección del caso, exigir el reintegro del trabajador, y multar al empleador, de conformidad con los Artículos 516 y 517 del Código de Trabajo. (Resultado 6) (Plazo: Acuerdo Ministerial aprobado el 26 de junio de 2015; implementación concluida el 31 de diciembre de 2015; primera evaluación el 31 de marzo de 2016)

Cálculo, imposición y cobro de multas

4. Mediante la aprobación de la nueva Ley de Inspección, el GDH aumentará sanciones por violaciones de la legislación laboral para asegurar que las multas sean una disuasión efectiva a esas violaciones, e incrementará las multas anualmente en proporción al índice de inflación. La nueva ley también proveerá que el cálculo y la imposición de multas por violaciones que causan daño económico a los trabajadores se apliquen por cada trabajador afectado basado en el porcentaje de daño económico causado, que multas por otras violaciones sean proporcional al daño no económico causado a los trabajadores, y que las multas serán mayores en caso de reincidencia o contravenciones flagrantes.
5. La STSS preparará e implementará un convenio de cooperación interinstitucional con la Procuraduría General de la República (PGR) que establece un enlace directo entre ambas instituciones para agilizar y priorizar el proceso de cobro de las multas impuestas por infracciones de la legislación laboral. (Resultado 4) (Plazo: Aprobar el acuerdo el 31 de octubre de 2015; Primera evaluación de implementación el 31 de enero de 2016)

Otras coordinaciones interinstitucionales

6. La STSS suscribirá e implementará acuerdos interinstitucionales, empezando con la Dirección Ejecutiva de Ingresos, para garantizar que la STSS cuente con acceso electrónico a la información de interés laboral, incluyendo la ubicación y nombre de los centros de trabajo, para construir su propia base de datos. (Resultados 1, 3, 4, 5, 6 y 7) (Plazo: Primer acuerdo aprobado el 30 de noviembre de 2015; Protocolos de comunicación bajo el acuerdo aprobados el 15 de marzo de 2016; Primera evaluación de implementación del acuerdo el 30 de junio de 2016; Primera versión de la base de datos el 30 de junio de 2016)
7. La STSS, en su rol de Presidente de la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, creará e implementará una estrategia nacional interinstitucional para establecer subcomisiones técnicas regionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil a través de planes locales. (Resultado 7) (Plazo: comienza el 1 de octubre 2015)
8. La STSS, en coordinación con la Secretaria de Desarrollo e Inclusión Social, creará e implementará un mecanismo de derivación para dar a las familias de los niños que sean retirados del trabajo infantil, particularmente sus peores formas, los servicios de protección, tal como transferencias condicionadas para familias en situación de pobreza, programas de promoción de la salud y nutrición, y programas de educación. (Resultados 3, 4, 5 y 7) (Plazo: comienza el 1 de enero de 2017)

II. Planificación estratégica, mejoras institucionales y fortalecimiento de la capacidad

Planificación estratégica y asignación de recursos

1. El GDH aumentará los recursos generales presupuestados para la STSS (incluyendo los recursos para las oficinas regionales y centrales), incluyendo los recursos dedicados a contratar y capacitar a más inspectores de trabajo, sobre todo en áreas con recursos insuficientes y donde se explota el trabajo infantil, como en las zonas rurales y las comunidades indígenas. La STSS asegurará que la distribución de recursos internos sea de acuerdo con la estrategia nacional de inspecciones (véase la Sección II.2) y tendrá en cuenta la incidencia de las denuncias presentadas por los trabajadores (con base en denuncias) y las industrias y regiones con una gran incidencia de infracciones de la legislación laboral (específicas, de alto riesgo). (Resultados 1, 3, 6 y 7) (Plazo: Presupuesto del 2016, con aumento de 35 millones lempiras (\$1.590.000 USD) presentado al Congreso Nacional el 12 de septiembre de 2015; Aprobación el 31 de diciembre 2015, y ejecución a partir de la última semana de enero 2016; Revisión de estrategia para el 2017 el 31 de mayo de 2016).
2. La STSS elaborará e implementará una estrategia nacional de inspección que identifique y se dirija a sectores, regiones y empresas de alto riesgo y prioridad, entre otros los sectores informal, agrícola y manufacturero, en las zonas rurales de las comunidades indígenas, y donde se encuentra la explotación del trabajo infantil. (Resultados 3, 6 y 7)

(Plazo: Estrategia elaborada el 31 de diciembre de 2015, Primera evaluación el 1 de junio de 2016).

3. La STSS agilizará los trámites administrativos relacionados a la inspección con el objetivo de cumplir con los plazos establecidos en la ley, a través de iniciativas como asignación de recursos humanos, designación de espacio para archivo, y aprovechamiento de tecnología, teniendo en cuenta las recomendaciones de la auditoría administrativa del último trimestre de 2015 que realizarán la Organización Internacional del Trabajo y otras fuentes pertinentes. (Resultados 1, 3, 4, 5, 6 y 7) (Plazo: Comienzo de auditoría el 12 de octubre de 2015, implementación de las mejoras a partir de 2016, evaluaciones tres veces por año, comenzando en abril de 2016).

Nuevos mecanismos internos para mejorar la coordinación y la comunicación

4. La Inspección General del Trabajo (IGT) coordinará con el Procurador General del Trabajo (PGT) para informar a trabajadores cuyos derechos bajo las leyes de Honduras han sido violentados sobre la forma de reclamar el pago completo de las indemnizaciones adeudadas, incluyendo los salarios atrasados, con el apoyo gratuito del PGT. (Resultado 5) (Plazo: 29 de febrero de 2016; primera evaluación el 30 de junio de 2016)
5. La Dirección General de Trabajo (DGT) comunicará a la IGT cuando reciba una solicitud para registrar un pacto colectivo. Tras el recibo de la notificación, la IGT realizará una inspección sobre libertad de asociación y negociaciones colectivas (véase Sección III.6). La IGT comunicará los hallazgos de la inspección a la DGT antes del registro del pacto colectivo, y la DGT denegará el registro si la IGT haya encontrado infracciones durante la inspección. (Resultados 3 y 6) (Plazo: Primera evaluación el 31 de marzo de 2016)
6. La STSS asegurará que hay herramientas y estrategias para la coordinación de las actividades de la IGT, PGT, DGT, Dirección General de Provisión Social (DGPS), Dirección General de Salarios (DGS), y Dirección de General de Empleo (DGE), entre otras, el mejor uso de la tecnología, para intercambiar información antes y después de inspecciones. (Plazo: 31 de diciembre de 2016)

Manual de inspecciones y capacitación

7. La STSS preparará, con el aporte de la IGT y otros expertos, e implementará un instructivo de inspecciones a través de un acuerdo ministerial. El instructivo incluirá técnicas generales de inspección en los centros de trabajo y, entre otros temas, medidas específicas y técnicas para:
 - Responder a las solicitudes de inspección, verbales y por escrito, en virtud del Artículo 618 del Código de Trabajo;
 - Prepararse para las inspecciones;
 - Volver a inspeccionar los centros de trabajo regularmente donde violaciones han sido identificadas y aplicar sanciones por reincidencia hasta que se hayan tomado

medidas correctivas de las infracciones de la legislación laboral, aun cuando se hayan pagado las multas, y confirmarlo antes de cerrar los casos;

- Denunciar ante los tribunales de trabajo la obstrucción al acceso a los lugares de trabajo, incluso cuando los inspectores encuentren una “resistencia injustificada” para hacerlo y sea necesario tomar “medidas inmediatas” en virtud del Artículo 617(b) del Código de Trabajo;
 - Investigar todas las infracciones supuestas, probables y previamente identificadas;
 - Aplicar las leyes sobre libertad de asociación y negociaciones colectivas y las medidas que se han de tomar como respuesta al supuesto despido ilegal de líderes sindicales y trabajadores sindicalizados que fundan sindicatos en contravención de los Artículos 516 y 517 del Código de Trabajo, la injerencia patronal en las actividades sindicales y la venganza contra los sindicatos, la discriminación y otras represalias;
 - Aplicar las leyes sobre salarios mínimos y horas de trabajo;
 - Aplicar las leyes sobre trabajo infantil, incluidas las medidas que se han de tomar para asegurar que los niños que trabajan tengan la debida autorización de la STSS; y
 - Aplicar las leyes sobre salud y seguridad ocupacional.
- (Resultados 1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7) (Plazo: 29 de febrero de 2016; primera evaluación el 30 de junio de 2016)
8. La STSS capacitará a todos los inspectores sobre el instructivo de inspección para asegurar que todos los inspectores estén adecuadamente preparados para realizar inspecciones, incluso en temáticas que requieren de especialización técnica. (Resultado 3) (Plazo: 1 de junio de 2016)
9. La STSS, con apoyo del proyecto fundado por USDOL anunciado en febrero de 2015, proporcionará capacitaciones adicionales y específicas para los inspectores de la STSS en San Pedro Sula, Tegucigalpa y Choluteca sobre la aplicación de leyes en relación con la libertad de asociación y negociaciones colectivas, específicamente en relación con las investigaciones de supuestos despidos ilegales de trabajadores con protección del estado o fuero sindical en contravención con los Artículos 516 y 517 del Código de Trabajo, injerencia patronal en actividades sindicales, represalias contra sindicalistas, discriminación y otras represalias. (Resultados 3, 5 y 6) (Plazo: 30 de septiembre de 2016)
10. En asociación con el USDOL, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos organizó y proporcionó capacitación a los conciliadores y mediadores de la STSS para abordar conflictos colectivos. (Resultado 6) (Plazo: 17-21 de noviembre de 2015)

Auditorías internas de las mejoras permanentes en el desempeño

11. La STSS elaborará e implementará un sistema para medir la mejora en el desempeño de los procesos de gestión, particularmente de la inspección, acompañado de una herramienta tecnológica para mejorar la trazabilidad de los expedientes de inspección de

modo que permita conocer el plazo entre cada paso y notificar a los supervisores automáticamente cuando existen retrasos. (Resultados 1, 2, 3, 4, 5, 6 and 7) (Plazo: 31 de marzo de 2017)

12. La STSS creará una Unidad de Auditoría Interna en la IGT con el mandato de supervisar el desempeño de los inspectores laborales en relación con sus responsabilidades según la ley y otros instrumentos relevantes de la STSS, incluyendo el PMA. (Todos los resultados) (Plazo: un año después de la aprobación de la ley de inspección.)

A. La STSS elaborará e implementará estándares de medición de desempeño y procesos de revisión para evaluar e identificar deficiencias en el trabajo individual del inspector laboral y realizará auditorías del trabajo del inspector basadas en esos estándares.

B. Sobre la base de los resultados de las auditorías regulares y continuas de los inspectores, la Unidad de Auditoría Interna elaborará e implementará planes individuales para mejorar el desempeño de los inspectores. Dichos planes se centrarán en superar las deficiencias identificadas y verificar la mejora en el desempeño de los inspectores laborales cuyos exámenes no fueran satisfactorios, con el objeto de mejorar la calidad de su trabajo y a la vez asegurar la aplicación de los procedimientos legales pertinentes de la Ley del Servicio Civil.

C. La División de Salarios y Horas de Trabajo del USDOL proporcionó asesoramiento especializado a la STSS acerca de su modelo para la supervisión del trabajo de las oficinas regionales y ayudó al STSS a identificar e incorporar cualquier aspecto del modelo que sea útil y pertinente para la Unidad de Auditoría Interna, y el fortalecimiento de los supervisores detallado en Sección II.13. (Plazo: diciembre de 2015)

13. La STSS establecerá e implementará procedimientos y estándares para modernizar y sistematizar la supervisión de los inspectores, complementado con un esquema de fortalecimiento que incluya capacitaciones para los supervisores de la IGT. (Resultados 1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7) (Plazo: 31 de diciembre de 2016; primera evaluación: 31 de marzo de 2017).

III. Medidas específicas e intensificadas de aplicación de la ley

1. En el caso de los empleadores nombrados en el Informe Público, la STSS elaborará y aplicará planes de medidas correctivas de las infracciones de la legislación laboral cuyos plazos de reparación serán coincidentes con las disposiciones del Código de Trabajo. El cumplimiento de los planes se verificará mediante inspecciones sin preaviso. (Resultados 5, 6 y 7) (Plazo: Reuniones informativas iniciales con los empleadores el 30 de septiembre de 2015; Inspecciones realizadas el 31 de marzo de 2016; Inspecciones de seguimiento realizadas en casos de incumplimiento con los planes durante el 31 de julio a 30 de septiembre de 2016).

2. La STSS creará y lanzará una aplicación electrónica para teléfonos inteligentes, tabletas, y acceso en línea. A través de la aplicación el público podrá presentar denuncias de supuestas infracciones de la legislación laboral ante la STSS, y los inspectores podrán ingresar los hallazgos de sus inspecciones por vía electrónica. (Resultado 1) (Fecha de lanzamiento de la aplicación interna el 29 de febrero de 2016; Fecha de lanzamiento de la aplicación externa el 31 de marzo de 2016)
3. La STSS implementará planes derivados de la estrategia nacional de inspección (véase Sección II.2) y los dirigirá a sectores, regiones y empresas prioritarias y de alto riesgo, incluidos los sectores informal, agrícola y manufacturero. (Resultados 1, 3 y 4 a 7) (Plazo: comienzo el 1 de enero de 2016; primera evaluación el 1 de mayo de 2016)
4. La STSS realizará acciones de seguimiento donde violaciones han sido identificadas, incluyendo llevando a cabo inspecciones regularmente para verificar si se implementaran las medidas correctivas de las infracciones y aplicando sanciones cuando las violaciones no hayan sido corregidas, aun cuando se hayan pagado todas las multas, y confirmando remediación antes de cerrar los casos. (Resultados 5 a 7) (Plazo: comienzo el 31 de octubre de 2015, primera evaluación el 30 de abril de 2016.)
5. La DGT establecerá una dirección de correo electrónico para recibir copia de notificaciones de los trabajadores de su intención de organizar un sindicato en una empresa. Cuando los trabajadores notifiquen a su empleador por correo electrónico, la DGT requieran que deberán también enviar copia de la misma a dicha dirección electrónica, e acusar recibo al empleador y a los trabajadores. En el acuso de recibo de forma automática, la DGT indicará que los trabajadores firmantes quedan bajo la protección especial del Estado, desde el momento que notificaron al empleador. (Resultado 6) (Plazo: creado el 1 de diciembre de 2015; primera evaluación el 29 de febrero de 2016)
6. La STSS realizará inspecciones en los centros de trabajo donde se haya suscrito un pacto colectivo mediante el mecanismo de comunicaciones elaborado en la Sección II.5 para garantizar que los pactos colectivos no se utilicen con el objeto de socavar la libertad de asociación y el derecho de asociación y negociaciones colectivas. (Resultados 3 y 6) (Plazo: en curso, Primera evaluación el 31 de marzo de 2016)
7. En casos de despidos, traslados o desmejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que se encuentren bajo protección especial del Estado, la STSS, emitirá actas de notificación a los patronos que requieran el reintegro de los trabajadores despedidos, incluyendo miembros y líderes sindicalizados, y realizará inspecciones de seguimiento para verificar el cumplimiento. En casos de incumplimiento se impondrán las sanciones correspondientes y se instará a los trabajadores a utilizar los servicios gratuitos de la PGT para perseguir la acción judicial. (Resultados 5 y 6) (Plazo: Primera evaluación el 30 de abril de 2016)
8. De conformidad con el Artículo 516 del Código de Trabajo, la STSS impondrá a los empleadores las multas equivalentes a seis meses de salario por cada trabajador y líder

sindical despedido ilegalmente, y constará el pago de la misma. (Resultados 4 a 6) (Plazo: primera evaluación el 30 de abril de 2016)

9. La STSS, como parte de la estrategia nacional de inspección, realizará inspecciones destinadas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, de conformidad con la normativa nacional, incluyendo las medidas y técnicas apropiadas establecidas en el instructivo de inspecciones mencionado anteriormente (véase la Sección II.7). (Resultados 3, 4, 5, 6, y 7) (Plazo: primera evaluación el 1 de mayo de 2016)
10. La STSS asegurará que los trabajadores menores tengan la propia autorización bajo la norma de trabajo adolescente protegido,² incluyendo la verificación de la seguridad y las condiciones de trabajo en conformidad con la ley. (Resultado 7) (Plazo: en curso, primera evaluación el 31 de octubre de 2016)

IV. Transparencia, divulgación y participación

1. La STSS pondrá a disposición del público en línea los resultados de las inspecciones actuales y del futuro, de acuerdo con la orientación del Instituto de Acceso a la Información Pública. La información incluirá: la empresa, la fecha de la inspección, la lista de las infracciones identificadas por los inspectores, la(s) multa(s) impuesta(s) y el estado del expediente dentro del trámite administrativo, y si se han cobrado la(s) multa(s) impuesta(s) y se han implementado las medidas correctivas. (Resultados 1, 3 a 7) (Plazo: 30 junio 2016)
2. La STSS elaborará e implementará acciones de difusión para informar a los empleadores sobre la obligación de permitir el acceso a los inspectores a sus lugares de trabajo y las consecuencias de no permitirlo. En particular, la STSS informará a los empleadores que la ausencia de los gerentes en las instalaciones no constituirá causa legítima para negar el acceso. (Resultado 2) (Plazo: Terminar proceso de diseño el 29 de febrero de 2016; implementación comienza el 1 de marzo de 2016; primera evaluación el 1 de agosto de 2016)
3. La STSS elaborará e implementará acciones de difusión para asociaciones patronales y sindicatos para informarles de las protecciones legales de los trabajadores sindicalizados que fundan sindicatos y de los líderes sindicales, el proceso que deben seguir los empleadores para despedir legalmente a los trabajadores según estas protecciones y las consecuencias de los despidos ilegales. (Resultado 6) (Plazo: Terminar proceso de diseño el 29 de febrero de 2016; implementación comienza el 1 de marzo de 2016; primera evaluación el 1 de agosto de 2016)
4. La STSS elaborará e implementará un procedimiento de orientación para los trabajadores despedidos. En particular el procedimiento tratará sobre los derechos de trabajadores bajo las leyes hondureñas de libertad de asociación y negociación colectiva, incluyendo

² El trabajo adolescente protegido es aquel realizado por personas de 14 a 17 años, en la medida que se cumplan los requisitos contemplados en las leyes nacionales e internacionales.

el derecho al reintegro, la pérdida del derecho al reintegro tras la aceptación de las prestaciones, y las medidas que tomará la STSS si los trabajadores deciden ejercer su derecho al reintegro. (Resultado 6) (Plazo: Procedimiento elaborado e implementado en las STSS el 31 de marzo de 2016; implementado externamente con las centrales de sindicatos el 31 de agosto de 2016; primera evaluación el 31 de diciembre de 2016)


5. La STSS seguirá coordinando la Comisión Tripartita de Seguimiento formada por representantes acreditados de asociaciones patronales y organizaciones de trabajadores e instará a los sectores miembros para que asesoren, apoyen, y aseguren la sostenibilidad de los esfuerzos del GDH para lograr todos los Resultados identificados en el presente PMA. (Resultados 1 a 7) (Plazo: comienzo marzo de 2015)
6. La STSS elaborará e implementará acciones de toma de conciencia a nivel local acerca del trabajo infantil, particularmente sus peores formas, con especial énfasis en las zonas rurales y las comunidades indígenas. (Resultado 7) (Plazo: comienzo en diciembre de 2015)
7. La STSS seguirá participando junto a empresas, trabajadores, la sociedad civil y otros individuos interesados dentro del marco del proyecto del USDOL anunciado en febrero 2015, para luchar contra el trabajo infantil y mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos de los trabajadores, en especial el derecho de libertad de asociación y a organizarse y participar en negociaciones colectivas, mediante el fortalecimiento de la capacidad, capacitación, difusión y otras actividades en apoyo del presente PMA. (Resultados 1 a 7) (Plazo: febrero de 2015 a septiembre de 2018 (o la duración del proyecto)).

Firmado en la ciudad de Washington, DC, en dos ejemplares, el 9 de diciembre de 2015, en los idiomas inglés e español.

POR EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA


Thomas E. Perez
Secretario de Trabajo

POR EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA
DE HONDURAS


Carlos Alberto Madero Erazo
Secretario de Estado